Żywienie ZBIOROWE

Nr 6 Warszawa, 13 czerwca 1951 r. Rok VI

O wzrost wydajności pracy

Narodowy Plan Gospodarczy na rok 1951 zakłada, że „w wyniku dalszego postępu technicznego, rozwoju ruchu współzawodnictwa i racjonalizatorstwa oraz przechodzenia tego ruchu do wyższych form, a także stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych i świadomości politycznej pracowników, nastąpi znaczne podniesienie wydajności pracy w gospodarce narodowej"[1]).

Wzrost wydajności pracy stanowi jeden z podstawowych warunków zwycięskiego wykonania zadań drugiego roku Planu 6-letniego. W szczególności na tej drodze, jak wskazał wicepremier Hilary Minc, w swoim referacie na VI Plenum KC PZPR, powinna być osiągnięta obniżka kosztów osobowych.

W ustroju kapitalistycznym, opartym na wyzysku człowieka przez człowieka, praca ludzka służyła interesom nielicznej grupy ludzi. W ustroju socjalistycznym, masy pracujące są gospodarzami wyników swej pracy. W Związku Radzieckim, kraju zwycięskiego socjalizmu, praca stała się kwestią sławy, honoru, męstwa i bohaterstwa. Dzięki temu ZSRR osiągnął tak wspaniały, na niespotykaną w historii miarę, wzrost sił wytwórczych, wyprzedzając tempem uprzemysłowienia, przodujące niegdyś kraje kapitalistyczne. Temu nowemu, socjalistycznemu stosunkowi do pracy, zawdzięczają narody Związku Radzieckiego zwycięstwo w ostatniej Wielkiej Wojnie Narodowej. W ustroju socjalistycznym, stwierdza Stalin „człowiek pracujący jest poważany. Tu pracuje on nie na wyzyskiwaczy, ale na siebie, na swoją klasę, na społeczeństwo. Tu człowiek pracujący nie może czuć się opuszczony i samotny. I jeśli pracuje dobrze i daje społeczeństwu, to co może dać — jest bohaterem pracy, jest owiany sławą"[2]).

Klasa robotnicza, przewodniczka narodu polskiego w marszu do socjalizmu, od pierwszej chwili powstania władzy ludowej w Polsce, wzmaga swoją wydajność pracy, opierając się na przykładzie narodów Związku Radzieckiego. Nie jest rzeczą przypadku, że inicjatorem współzawodnictwa pracy był czołowy górnik polski — Wincenty Pstrowski. Na wezwanie jego, rzucone w lecie 1947 r., odpowiedzieli nie tylko górnicy, ale pracownicy wszystkich dziedzin gospodarki narodowej. Współzawodnictwo pracy, stało się w Polsce zjawiskiem powszechnym i objęło około 70% załóg fabrycznych i kopalnianych, kolejarzy, pracowników różnych działów wytwórczości i pracowników handlu uspołecznionego. Z doświadczeń współzawodnictwa w pierwszym okresie, w którym opierało się ono na zasadach regulaminowych, zrodziły się nowe formy współzawodnictwa zobowiązaniowego, polegające na podejmowaniu konkretnych zobowiązań długofalowych w zakresie przyspieszenia wykonania planu przez załogi, zespoły czy brygady. Inicjatywę tych nowych form współzawodnictwa rzucił górnik, Wiktor Markiewka.

W dziedzinie żywienia zbiorowego wszystkich pionów, plan na rok 1951 zakłada także poważny wzrost wydajności pracy. Jako przykład podać możemy, że w zakładach otwartych, prowadzonych przez spółdzielczość spożywców, wydajność ta wzrośnie w roku bieżącym o 13,6% na jednego pracownika, w zakładach zamkniętych zaś — o 16,6%.

Planowany wzrost w zakładach żywienia zbiorowego zostanie osiągnięty po pierwsze, o ile zostanie wypełniony podstawowy warunek doprowadzenia planu nie tylko do każdego zakładu, ale do każdego członka zespołu pracowniczego. Na naradach produkcyjnych, zwoływanych systematycznie we wszystkich zakładach zbiorowego żywienia, powinna być przeprowadzana ścisła kontrola wykonania planu za okres ubiegły (za miesiąc) oraz przedyskutowane zadania oczekujące zespół pracowniczy w okresie następnym. Na tych naradach plan powinien być dyskutowany nie tylko wartościowo, ale w poszczególnych jego składnikach, tj. konkretne ilości i rodzaje dań, jakie są, względnie mają być wyprodukowane. Drugim warunkiem jest szerszy niż dotąd rozwój współzawodnictwa zobowiązaniowego, podejmowanego przez zespoły pracownicze, na bazie obowiązujących planów

[1]) Ustawa z dn. 23 marca 1951 r. o Narodowym Planie Gospodarczym, art. 76.
[2]) J. Stalin „Zagadnienia leninizmu".

produkcji i obrotu. Wyniki współzawodnictwa zobowiązaniowego powinny być publikowane w prasie ogólnej oraz fachowej i stanowić przykład dla tych zespołów, które nie weszły jeszcze na drogę wytężonej walki o zwiększenie wydajności pracy. Miesięcznik „Żywienie Zbiorowe" powinien stać się pomostem, ułatwiającym rozwój współzawodnictwa, popularyzującym stale na swoich łamach, osiągnięcia przodujących zakładów gastronomicznych. Trzeci warunek — to dalsze i bardziej niż dotąd intensywne podnoszenie świadomości politycznej pracowników zakładów żywienia zbiorowego. Obok rozwijającego się systematycznie doszkalania zawodowego pracowników, powinniśmy kłaść nacisk na rozwój wśród nich czytelnictwa prasy i literatury marksistowskiej, na wzrost ich aktywności w organizacjach związkowych, społecznych i politycznych, na organizowanie systematycznych prasówek, gazetek ściennych i innych form pracy uświadamiającej. Po czwarte — należy usprawniać stale organizację pracy w zakładach i wypracować normy techniczno-produkcyjne dla poszczególnych typów zakładów oraz poszczególnych grup pracowników zakładów (np. kucharzy, kelnerów itp.). Brak tych norm poważnie utrudnia kontrolę wydajności pracy, ustalenie liczby etatów dla poszczególnych zakładów itp., gdyż jedynym wskaźnikiem jest dotąd wysokość obrotu na jednego pracownika.

Piąty warunek — to dalsza mechanizacja pracy w zakładach, gdyż prymityw, który bardzo często dotąd istnieje, powoduje marnotrawstwo sił ludzkich, a co za tym idzie i środków materialnych. Konieczną jest rzeczą utworzenie liczniejszych niż dotąd, wzorcowych zakładów żywienia zbiorowego, wyposażonych w nowoczesny sprzęt i posiadających właściwie rozwiązane zaplecze. Zakłady te stanowiłyby teren doświadczalny i pozwalały na przykładową organizację pracy. Szóstym wreszcie warunkiem jest wzmożenie ruchu racjonalizacji i nowatorstwa w zakładach żywienia. Za przykładem takich górników, jak Józef Szulc z kopalni „Stalin" czy Filak z kopalni „Wieczorek", należy rozbudzić w zespołach pracowniczych zakładów żywienia zbiorowego pęd do współzawodnictwa w dziedzinie jak najlepszego wykorzystania maszyn i urządzeń technicznych. Możliwości rozwoju racjonalizacji i nowatorstwa w uspołecznionych zakładach gastronomicznych są ogromne. Do tej pory próby racjonalizacji, czy to w zakresie zwiększenia wydajności płyty kuchennej, wydajności kotłów czy piekarników, czy w usprawnieniu techniki przyrządzania potraw — nie wyszły poza etap dorywczo podejmowanych prób.

Wskazane wyżej elementy, warunkujące wzrost wydajności pracy w zakładach żywienia zbiorowego, nie wyczerpują całości zagadnienia. Są to jedynie elementy zasadnicze. Podejmijmy systematyczne wysiłki dla przekroczenia zaplanowanego na rok bieżący wskaźnika wydajności pracy w zakładach żywienia zbiorowego, co pomoże nam w znacznym stopniu, przekroczyć zaplanowaną na rok bieżący obniżkę kosztów własnych.

MARIAN NICZMAN

Mgr STANISŁAW DOBRZAŃSKI
KAZIMIERZ PYSZKOWSKI

Obniżenie kosztów własnych w zakładach żywienia zbiorowego

Plan 6-letni stawia przed gospodarką narodową m. in. dwa zadania, o olbrzymiej doniosłości: podniesienie wydajności pracy i obniżenie kosztów własnych produkcji. Są to podstawowe prawa rozwojowe gospodarki socjalistycznej. Przez podniesienie wydajności pracy osiągniemy szybką przebudowę przemysłową i rozwój gospodarczy kraju, podniesienie dobrobytu klasy pracującej. Obniżka kosztów własnych — to możliwość olbrzymich inwestycji, przyspieszających budownictwo socjalistyczne, to możliwość przedterminowego wykonania i przekraczania planów gospodarczych.

W okresie sześciolecia musimy osiągnąć minimalnie następującą obniżkę kosztów własnych:

w przemyśle	17%
w budownictwie	26%
w państw. gosp. rolnych	30%
w handlu uspołecznionym, do którego zalicza się również żywienie zbiorowe	15%

W uspołecznionym przemyśle gastronomicznym w zakresie kosztów własnych obserwujemy stan o wiele gorszy, niż w innych dziedzinach gospodarki narodowej. Być może, spowodowane to zostało stosunkowo późnym objęciem żywienia zbiorowego przez gospodarkę uspołecznioną i związaną z tym żywiołowością rozbudowy sieci zakładów i kształtowania się organizacyjnego poszczególnych pionów żywienia zbiorowego. Ta żywiołowość, potęgowana koniecznością zaspokojenia narastających potrzeb, przesłoniła w pewnym stopniu elementy prawidłowej gospodarki.

Rok bieżący jest dla żywienia zbiorowego właściwie zapoczątkowaniem walki o obniżkę kosztów własnych. Wprawdzie już w instrukcji PKPG o sporządzaniu planu gospodarczego na rok 1951 w zakresie żywienia zbiorowego, zwrócona została uwaga na konieczność redukcji nieprodukcyjnych kosztów, w szczególności: w grupie zużycia materiałowego, w grupie płac i robocizny, konserwacji i remontów obcych oraz

transportu i spedycji — jednak nie miało to jeszcze charakteru dyspozycji, zmierzającej do stałej i opartej na wnikliwej analizie walki o obniżkę kosztów własnych.

W roku 1950 dwa główne piony w żywieniu zbiorowym wykazują w pierwszych trzech kwartałach (brak ostatecznych danych za IV kwartał) następujący układ procentowy elementów kosztów.

	CZPG	ZSS
	% w stosunku do obrotu	
nakłady surowcowe	52,5	63
koszty osobowe	29,7	24
koszty rzeczowe	17	20

W tym samym czasie struktura obrotów przedstawia się następująco:

	CZPG		ZSS	
	przeciętnie	rozpiętość w poszcz. zakładach	przeciętnie	rozpiętość w poszcz. zakładach
	%% w stosunku do obrotów			
Obiady popularne i klubowe	21,1	5—26	30,6	17—60
Napoje alkoholowe	21,6	9—27	24,5	6—34,5
Pozostałe	57,3		44,9	
	100		100	

Na skutek wysokich kosztów własnych w pionie CZPG nadwyżki wykazują jedynie restauracje I kat. i kawiarnie, w pionie ZSS — jedynie bary w III kat. nie wydające posiłków deficytowych. Pozostałe typy zakładów w obu pionach wykazują straty netto w granicach od 0,8% do 18,4% od obrotu. W projektach planów gospodarczych na rok 1951 wymienione piony żywienia zbiorowego, a szczególnie spółdzielczy, dostrzegając niebezpieczeństwo wypływające ze zbyt wysokiego kształtowania się kosztów własnych, obniżają jedynie koszty osobowe. Proponowany układ elementów, decydujących o akumulacji, był w chwili złożenia projektów planów następujący:

	CZPG	ZSS
Nakłady surowcowe	58	60
Koszty osobowe	28	19
Koszty rzeczowe	18	19,8
	104	98,8
Nadwyżka lub strata	s. 4	n. 1,2
	100	100

Ten stan rzeczy był jednak w dalszym ciągu niepokojący. Koszty własne bowiem w stosunku do nakładu surowcowego są nie proporcjonalnie wysokie i wynoszą w pionie CZPG 80%, zaś w pionie spółdzielczym 65%, podczas gdy przeciętna obowiązująca marża wynosi w tym samym czasie w pionie CZPG 80,5%, zaś w pionie spółdzielczym 75%, a po uwzględnieniu strat na posiłkach deficytowych (obiadach popularnych, domowych i klubowych) tylko: w pionie CZPG — 71,4%, w pionie spółdzielczym — 63,5%. W obu pionach zarysowują się więc wyraźne niedobory w wysokości od 8,6% do 1,5% od nakładu surowcowego. Z drugiej strony proponowana obniżka kosztów osobowych była niższa niż przewidziano w założeniach Planu Sześcioletniego. Wreszcie nie ma wcale obniżki kosztów rzeczowych, przeciwnie — w pionie CZPG podnoszą się one o 1% w stosunku do obrotu. W konsekwencji tych nieznacznych przesunięć osiągnięcie akumulacji było w dalszym ciągu wątpliwe i zastosować trzeba było dalej idące środki, a mianowicie:

a) dalszą obniżkę kosztów osobowych i rzeczowych,

b) częściową zmianę struktury obrotów, polegającą na zwiększeniu obrotów z produkcji własnej i stopniowym ograniczaniu posiłków deficytowych,

c) zmianę przepisów o zasadach kalkulacji w kierunku podniesienia marż do granic, pozwalających na pokrycie kosztów własnych i osiągnięcie planowanej akumulacji.

W rezultacie tych zmian zatwierdzone dla omawianych pionów plany gospodarcze na rok 1951, przewidują akumulację w wysokości od 1,665% (ZSS) do 5,02% (CZPG) od obrotu, przy jednoczesnym ustaleniu wysokości kosztów:

	osobowe	rzeczowe	razem
	%% od obrotu		
w pionie CZPG	25,64	8,58	34,22
,, ZSS	16,321	9,204	25,525

a po doliczeniu podatku obrotowego:

w pionie CZPG	25,64	16,08	41,72
,, ZSS	16,321	16,704	33,025

W porównaniu z rokiem 1950 osiągamy wprawdzie znaczną redukcję kosztów, niemniej jednak jest ona jeszcze niedostateczna, szczególnie w kosztach osobowych CZPG i w kosztach rzeczowych obu pionów.

Ten układ kosztów należy uznać, oczywiście za tymczasowy, jeżeli weźmiemy pod uwagę dane o kształtowaniu się kosztów w zakładach żywienia zbiorowego w Związku Radzieckim, posiadającym w tej dziedzinie trzydziestoletnie doświadczenie. Przeciętna marża wynosi tam: przeciętnie 31,3%, a mianowicie: w zakładach I kat. — 42,5%, w zakładach II kat. — 31,5% i w zakładach III kat. — 20%. W tej marży prawie trzykrotnie mniejszej niż u nas, muszą się pomieścić wszystkie koszty i planowana nadwyżka.

Tabelka porównawcza nakładów surowcowych i kosztów własnych (w stosunku do obrotu) wypadnie do roku 1950 następująco:

	ZSRR	Polska
Nakłady surowcowe	75%	59%
koszty własne	22%	43.8%
Razem nakłady i koszty	97%	102,8%
Wynik ostateczny	nadw. 3%	str. 2,8%
	100%	100%

Z powyższego zestawienia wynika, że koszty własne kształtują się u nas dwukrotnie wyżej niż w Związku Radzieckim, a konsumenci w stosunku do płaconych cen otrzymują u nas posiłków, względnie towarów przeciętnie o 16% mniej. To zestawienie cyfr wykazuje, że na odcinku kosztów mamy dużo do odrobienia i poprawienia.

Nic dziwnego zatem, że w tych warunkach czynniki nadrzędne przy okazji rozpatrywania planów gospodarczych poszczególnych pionów żywienia zbiorowego, niejednokrotnie podkreślały z całym naciskiem, że zakłady żywienia zbiorowego nie są placówkami charytatywnymi, lecz handlowymi i muszą prowadzić prawidłową działalność handlową, tzn. osiągnąć planowaną akumulację. Nurtujący jeszcze tu i ówdzie niezdrowy pogląd na charakter działalności zakładów żywienia zbiorowego musi się zmienić, a wraz z nim zmienić się również musi zasadniczo gospodarka tych zakładów.

Zakłady żywienia zbiorowego nie mogą zatracić celu, dla którego zostały powołane, tj. muszą zaspokoić potrzeby świata pracy w zakresie pełnowartościowych i dostępnych w cenie posiłków podstawowych. Z drugiej strony muszą one działać w oparciu o prawidłowe przesłanki gospodarcze i handlowe. Chodzi jednak przy tym o to, aby zarówno organizacja jak i gospodarka zakładów żywienia zbiorowego nie odbijała od pracy innych dziedzin gospodarki narodowej. Muszą one pracować dobrze i oszczędnie, powinny produkować więcej, taniej i racjonalniej, liczba obsługiwanych i zadowolonych konsumentów powinna systematycznie wzrastać, jak również powinny systematycznie rosnąć nakłady surowcowe i jednocześnie maleć koszty. Cel ten może i musi być osiągnięty przy prawidłowej działalności handlowej, właśnie przez obniżkę kosztów własnych, a więc przez podniesienie wydajności pracy i obniżenie kosztów osobowych i rzeczowych. Wymienione czynniki są najistotniejszymi elementami akcji obniżania kosztów własnych.

Na kształtowanie się wysokości kosztów własnych decydujący wpływ mają:

1. prawidłowa organizacja pracy i racjonalne wykorzystanie sił roboczych.
2. wysokość kosztów osobowych.
3. wysokość kosztów rzeczowych.
4. udział w kosztach organów nadrzędnych.
5. wielkość obrotów i stosunek nakładów surowcowych do obrotu.

Organizacja pracy i racjonalne wykorzystanie siły roboczej

Przejmując prywatne zakłady gastronomiczne lub organizując i uruchamiając zakłady nowe, poszczególne piony kładły nacisk głównie na tempo rozwoju sieci, ilość miejsc dla konsumentów, przelotowość itp. Nie uwzględniano w dostatecznym stopniu odpowiedniego wyposażenia, rozszerzenia zaplecza, prawidłowego zaplanowania produkcji i obrotu, ustalenia norm zatrudnienia i wydajności pracy, norm nakładu surowcowego itp. Plan gospodarczy i plan kosztów często nie był na czas opracowany. Dobór personelu także często był nieodpowiedni, przy czym zdarzały się wypadki angażowania personelu zupełnie surowego, nie obznajmionego w ogóle z organizacją i działalnością zakładów gastronomicznych. Rachunkowość, raportaż i sprawozdawczość działały wadliwie i z dużymi zaległościami. Stąd też analiza i ocena wyników były często w ogóle niemożliwe. Najlepszą ilustracją wadliwego stanu rzeczy i nawet pewnej lekkomyślności będzie okoliczność, że jak dotychczas, główne piony żywienia zbiorowego nie dysponują w ogóle dokładnymi zestawieniami i danymi, obrazującymi wysokość całości kosztów i ich poszczególnych części, tj. danymi, które pozwoliłyby na wyciągnięcie wniosków analitycznych. Rezultatem tego stanu rzeczy są przede wszystkim znaczne różnice w normach wydajności pracowników: przeciętny miesięczny utarg na 1 pracownika, zaplanowano na rok 1951 w pionach głównych w granicach od 2.600 zł do 6.700 zł. Występują więc tutaj rażące różnice, których (zwłaszcza w pionach obsługujących miasta, a więc mających zbliżone co do struktury obroty i zbliżone warunki pracy) nie można uzasadnić.

Że tak jest istotnie, wskazują dane o kształtowaniu się kosztów w jednym z głównych pionów żywienia zbiorowego w I kwartale br. W pionie tym koszty osobowe zaplanowano b. wysoko na 25,64% od obrotu, a koszty rzeczowe na 8,58% od obrotu. W poszczególnych przedsiębiorstwach tego pionu, faktyczne koszty osobowe sięgają nawet 40% od obrotu, przy kosztach rzeczowych 17% od obrotu. Przeprowadzona doraźna inspekcja jednego z przedsiębiorstw tego pionu wykazała przerosty personalne w ilości 250 pracowników, na ogólną liczbę 1.289 zatrudnionych. W wyniku inspekcji zarządzono redukcję personelu w rozmiarze 19% stanu zatrudnienia, przy czym w jednym z zakładów zmniejszono personel o 20 osób, na ogólną liczbę 92 zatrudnionych.

W całym tym pionie osiągnięta w I kwartale 1951 r. norma utargu na 1 pracownika wyniosła 2.280 zł. miesięcznie, zamiast planowanych (najniżej spośród wszystkich pionów) 2.600 zł czyli prawie o 10% mniej.

Przykłady powyższe wskazują na wybitnie niską wydajność pracy i przerosty personalne w naszych zakładach żywienia zbiorowego. A przecież zwiększenie wydajności pracy, to zwiększenie ilości produktów i dóbr konsumpcyjnych, to również większe zarobki pracownicze. W związku z tym, przed centralami żywienia zbiorowego stoi, jako jedno z głównych, zadanie wydatnego podniesienia norm wydajności pracy. Łączy się z tym sprawa prawidłowej organizacji pracy, racjonalnego podziału czynności i rozkładu zajęć, powiązania funkcjonalnego poszczególnych działów pracy z uwzględnieniem łączenia funkcji, jak również sprawa godzin handlu.

Normy wydajności

Na tle powyższych rozważań, wydaje się konieczne, aby centrale opracowały nowe normy

wydajności pracy dla poszczególnych typów i kategorii zakładów — na podstawie struktury obrotów i rozpiętości asortymentów potraw i towarów. Przy opracowywaniu tych nowych norm, należy przewidzieć degresję przy wzroście kosztów personalnych, przy przekroczeniu planu produkcji i obrotów.

W szczególności trzeba specjalnie starannie i szybko opracować nieistniejące dotychczas normy wydajności pracy w działach produkcji:

a) ogólne — przeciętne na 1 pracownika,
b) szczególne — dla poszczególnych funkcji.

Podział czynności, rozkłady zajęć, łączenie funkcji

W celu zmniejszenia kosztów i racjonalnego wykorzystania sił roboczych, zakłady żywienia zbiorowego powinny opracowywać szczegółowe rozkłady zajęć na określone czasokresy z uwzględnieniem:

a) 46-godzinnego tygodnia pracy,
b) dni wolnych,
c) sukcesywnego wchodzenia do pracy i schodzenia z pracy pracowników w dopasowaniu do istotnych potrzeb zakładu w związku z nasileniem ruchu w poszczególnych dniach i godzinach.

Mechaniczne stosowanie pełnych zmian pracowniczych, niezależnie od potrzeb i nasilenia ruchu, jako nieekonomiczne, a tym samym szkodliwe dla rozpiętości kosztów, należy uznać za niedopuszczalne. Dla mniejszych zakładów należy także spiesznie opracować instrukcję o dopuszczalności i konieczności łączenia niektórych funkcji. Nie możemy nadal tolerować obserwowanych często wypadków bezczynności personelu w dniach i godzinach słabego nasilenia ruchu, wałęsania się z kąta w kąt, grupowych pogwarek dla zabicia czasu. Jest to bowiem demoralizujące i demobilizujące pracowników uświadomionych i chętnych do pracy. Jest to również karygodne podwyższenie kosztów własnych.

Godziny handlu

Na kształtowanie się kosztów, poważny wpływ wywierają odpowiednio ustalone godziny handlu. Czas otwarcia powinien być ustalony odrębnie dla poszczególnych typów zakładów, a nawet dla poszczególnych zakładów — w zależności od potrzeb miejscowych, nasilenia ruchu i stale z uwzględnianiem racjonalnego rozkładu zajęć, pozwalającego na pełne wykorzystanie sił roboczych. Źle ustalone godziny handlu dezorganizują rozkłady zajęć, powiększając tym samym przede wszystkim koszty osobowe.

Przy ustalaniu godzin handlu należy w każdym razie ustalać taki czas otwarcia, który pozwalałby na zastosowanie 8-godzinnych zmian pracowniczych przy pełnym wykorzystaniu ich pracy. Np. przy 12-godzinnym czasie otwarcia, rozkład zajęć może uwzględnić wejście do pracy części personelu na początku dnia, pełne wykorzystanie całego personelu w godzinach największego nasilenia. Natomiast przy 16-godzinnym czasie otwarcia istnieje wprawdzie możliwość stosowania dwóch pełnych zmian pracowniczych, jednak mechaniczne ich stosowanie jest niekorzystne, a tym samym szkodliwe dla rozpiętości kosztów, powoduje bowiem bezczynność części personelu w godzinach mniejszego nasilenia ruchu.

dcn.

Klasa II B. Państwowego Liceum Przemysłu Gastronomicznego w Warszawie, ul. Obrońców 25

Wzywamy do współpracy i współzawodnictwa

W odpowiedzi na wezwanie koleżanek III klasy naszego Liceum, zamieszczone w Nr 2/51 „Żywienia Zbiorowego", podajemy wyniki uzyskane przez nas przy badaniu jaj.

1. Badanie świeżości jaj

Do 10% roztworu soli kuchennej (NaCl) włożyłyśmy trzy jaja. Jedno z nich ułożyło się poziomo na dnie naczynia, co dowodzi, że było świeże. Drugie jajo opadło na dno naczynia w pozycji pionowej, gdyż było mniej świeże. Trzecie wreszcie wypłynęło na wierzch, co było dowodem jego zepsucia się. Jajo bowiem, w miarę starzenia się, traci wodę, wytwarzają się w nim gazy i staje się lżejsze. Aby tego dowieść, wykonałyśmy szereg ćwiczeń, które miały na celu obliczenie ciężaru właściwego jaja i porównanie go z ciężarem właściwym roztworu soli kuchennej. Otóż ciężar właściwy jaja świeżego wyniósł 1,06 g, ciężar właściwy jaja nieświeżego 0,9 g. Obliczyłyśmy ciężar właściwy 10% roztworu soli, który jak się okazało, był taki sam jak ciężar właściwy jaja świeżego. Ciężar właściwy roztworu soli obliczałyśmy dwoma sposobami. Pierwszy polegał na ważeniu roztworu w odtarowanej kolbie miarowej, drugi — na wyznaczeniu ciężaru właściwego przy pomocy areometru. Oba te sposoby dały nam jednakowe wyniki — tj. 1,06 g, a więc z dokładnością do drugiego znaku po przecinku ciężar właściwy taki sam, jak jaja świeżego. Chcąc sprawdzić czy rzeczywiście dobre były nasze wyliczenia, włożyłyśmy do tego roztworu dwa jaja. Jedno, to, które ważyło 1,06 g opadło na dno, drugie zaś, ważące 0,9 g utrzymało się na powierzchni. Ciężar właściwy jaja jest więc najdokładniejszym wskaźnikiem jego świeżości.

Drugim sposobem badania świeżości jaj, jest wstrząsanie jajem koło ucha. Jeżeli jajo bulgocze — jest nieświeże. Sposób ten nie jest jednak prawidłowy, gdyż przez wstrząsanie ja-

jem zrywają się chalazy, które utrzymują żółtko w równowadze. Powoduje to również bulgotanie jaja, mimo że jest ono świeże. Najwłaściwszym sposobem badania jaj jest prześwietlanie ich w owoskopie.



Ważenie jaj w pracowni szkolnej.

2. Gatunki wagowe jaj

Zbadałyśmy, ile wynosi przeciętna waga jaja. W tym celu każda uczennica zważyła jedno jajo i otrzymałyśmy 25 liczb dla 25 jaj, a mianowicie:

51,15 g	50,0 g	58,0 g
61,2 „	55,2 „	46,0 „
47,5 „	50,5 „	54,5 „
64,0 „	50,6 „	52,0 „
50,0 „	50,1 „	60,0 „
64,8 „	48,2 „	46,5 „
57,0 „	60,0 „	52,0 „
61,5 „	42.8 „	
60,0 „	50,7 „	

Razem waga 25 jaj wynosiła 1.344.25 g.

Wniosek

Przeciętnie waga jaja wynosi 53,77 g.

W handlu istnieje 11 gatunków wagowych jaj.

Wśród naszych jaj znajdują się jaja wszystkich gatunków:

1. od 61,2 g do 64,8 g	7. od 52 g do 53 g
2. „ 59,0 „ „ 60.0 „	8. „ 51 „ „ 52 „
3. „ 57,0 „ „ 58,0 „	9. „ 49 „ „ 50 „
5. „ 55,0 „ „ 56,0 „	10. „ 47 „ „ 48 „
	11. Poniżej 45 g

Najwięcej jaj było 7, 8 i 9 grupy.

3. Badanie skorupki jaj

Skorupka zbudowana jest z węglanu wapnia ($CaCO_3$). Aby tego dowieść przeprowadziłyśmy następujące doświadczenie:

Na skorupkę jaja umieszczoną w probówce, podziałałyśmy kwasem solnym (HCl). Od probówki przeprowadziłyśmy rurkę szklaną do kolby z wodą wapienną. Skorupka przy zetknięciu się z kwasem solnym zaczęła wydzielać dwutlenek węgla (CO_2) — (charakterystyczna cecha węglanów), który przechodził przez rurkę do kolby, powodując zmętnienie wody wapiennej. Na dnie kolby osadził się węglan wapnia ($CaCO_3$).

4. Obliczanie procentowego stosunku białka, żółtka i skorupy

W celu obliczenia stosunku procentowego białka, żółtka i skorupki, trzeba każdą część jaja osobno zważyć.

Na podstawie tych badań, opracowałyśmy tabelę zamieszczoną na końcu strony.



Piana białka pod mikroskopem.

Wniosek

Przeciętnie w jednym jaju jest około 55% białka, 32% żółtka, 13% skorupy. Najkorzystniejszy stosunek żółtka do białka przypada w jajach raczej mniejszych, tj. o wadze około 50 — 53 g.

Uwaga: Pewne drobne różnice w obliczeniach są wynikiem bardzo trudnych warunków pracy w skromnym laboratorium szkolnym.

Waga jaja	Waga białka	Waga żółtka	Waga skorupki	% białka	% żółtka	% s korupki
42,8 g	24,5	12,2	5,7	57,3	28,5	13,3
47,5 ,,	25,5	15,5	6,5	53,6	32,6	13,6
60,3 ,,	34,0	18,5	7,8	56,3	30,6	13,0
53,2 ,,	27,2	18,5	7,6	51,08	34,8	14,2
50,0 ,,	27,2	16,0	6,6	54,4	32,0	13,2
55,3 ,,	29,0	19,0	7,5	52,7	34,5	13,6
45,0 ,,	24,8	13,2	6.9	55,0	29,3	15,3
	192,2:7= =27,4 g	112,9 : 7= =16,1 g	48,67:7= =6,9 g	380,38 : 7= =54,3	222,3 : 7= = 31,7	96,2 : 7= =13,7

Z ZAGADNIEŃ żywienia

Inż. Maria SZCZYGŁOWA
i JADWIGA SICZKÓWNA

Zawartość witaminy C w potrawach sporządzanych w jednej ze stołówek pracowniczych

Sprawa witaminy C była już niejednokrotnie poruszana w „Żywieniu Zbiorowym", toteż nie ma potrzeby przypominać, jak ważne jest zagadnienie dostarczenia jej organizmowi w odpowiednich ilościach. Wiemy, że witamina ta zawarta jest w świeżych warzywach i owocach, że jedne z tych produktów stanowią bogate źródło witaminy C, a inne są znacznie uboższe. Należy więc tak układać jadłospis, aby zawsze znalazły się w nim produkty, zawierające tę witaminę w ilościach, mogących zaspokoić dzienne zapotrzebowanie człowieka.

Z chwilą jednak, gdy produkty poddane zostają przeróbce, bądź to mechanicznej, jak krajanie, tarcie, bądź też cieplnej — jak gotowanie, pieczenie — witamina C, odznaczająca się małą trwałością, ulegająca utlenieniu już w zwykłej temperaturze, ulega zniszczeniu — przeważnie częściowemu, a czasem i całkowitemu. Wskutek tego trudno byłoby przewidzieć, ile zostanie witaminy C w gotowych potrawach, jeżeli nie byłoby danych, dotyczących stopnia niszczenia tej witaminy, w różnych warunkach przyrządzania posiłków. Mamy sporo materiałów zagranicznych, podających % zniszczenia witaminy C w procesach kulinarnych. Trudno jest uogólniać te dane, bowiem każda zmiana warunków przyrzządzania potraw, czas gotowania i moczenia, sposób rozdrabniania, pojemność kotłów itp., wpływa w dużym stopniu na wielkość strat witaminy C.

Dział Higieny Żywienia PZH w Warszawie, przeprowadził, dla zdobycia własnych materiałów, badania nad stratami witaminy C w jednej ze stołówek pracowniczych. Była to stołówka na 350 — 400 osób, pracująca w dość trudnych warunkach, niezmechanizowana. Gotowanie odbywało się w garnkach aluminiowych 50-litrowych, stawianych na płycie kuchennej, a więc podgrzewanych tylko od spodu, co ogromnie przedłużało cały proces. Badania przeprowadzone w czasie dwóch sezonów — zimowo-wczesno-wiosennym w miesiącu lutym i marcu oraz w letnio-jesiennym, w sierpniu, wrześniu i październiku. Są to dwa skrajne sezony: w pierwszym sytuacja co do zawartości witaminy C w surowcach jest stosunkowo najgorsza, podczas gdy w drugim sezonie mamy już produkty bogate w tę witaminę. Zagadnienie jest bardzo rozległe, toteż w naszej pracy nie zamierzałyśmy przebadać wszystkich możliwych potraw z dysponowanych produktów. Poza tym trzeba było pamiętać o tym, żeby w zbyt wielkim stopniu nie utrudniać codziennej pracy w kuchni. Nie miałyśmy też wpływu na układanie jadłospisów. Śledziłyśmy jedynie za zestawieniami posiłków i wybierałyśmy do badania te, których surowce mogły zawierać witaminę C.

Co do techniki przeprowadzenia badań, to same metody laboratoryjne oznaczania witaminy C nie przedstawiały trudności, dużo natomiast kłopotu było z pobieraniem próbek. Próbki, zarówno surowców jak i półprzetworów oraz gotowych wyrobów, musiały przedstawiać przeciętną średnią całej ilości, sporządzanej w danym dniu, a poza tym musiały być pobierane w ten sposób, aby witamina C nie została zniszczona przed oznaczeniem jej ilości.

Tablica Nr 1. Zawartość witaminy C w produktach surowych netto, tj. w jadalnych częściach, badanych bezpośrednio przed przerobem

Rodzaj produktu	Średnia zawartość mg wit. C w 100 g produktu	
	Sezon wiosenny	Sezon jesienny
Brukselka	75,5	136,0
Chrzan	46,5	88,3
Cebula	6,8	9,6
Jabłka	—	13,8
Kalafior	—	76,0
Kapusta biała, słodka	36,5	38,7
Kapusta czerwona	59,5	80,0
Kapusta włoska	—	51,3
Koperek	—	59,2
Marchew	6,4	3,9
Ogórki świeże	—	10,2
Ogórki kwaszone	0,7	4,1
Pietruszka (korzenie)	25,2	37,7
Pietruszka (korzenie i liście)	—	78,0
Pietruszka (liście)	128,0	—
Pomidory świeże	—	15,2
Ziemniaki	8,4	22,5

Dla przeprowadzenia bilansu strat, trzeba było oznaczyć witaminę C w surowcach, a następnie w ugotowanych potrawach, przy czym

niezbędne było ważenie zarówno surowców, jak i potraw z nich otrzymanych. W badaniach surowców uwzględniałyśmy produkty oczyszczone bez odpadków, bezpośrednio przed gotowaniem. Nie uwzględniałyśmy odpadków, ponieważ ilość ich ogromnie się wahała, zależnie nie tylko od sezonu, ale i od jakości produktów.

Na tablicy I podajemy zestawienie naszych wyników oznaczeń zawartości wit. C w surowych warzywach. Wyniki te na ogół nie wiele odbijają od danych innych państw. Z zestawienia ich widać, że najbogatsze w witaminę C spośród najczęściej używanych w żywieniu zbiorowym warzyw, są wszystkie rodzaje kapusty, chrzan, zieleń pietruszki. Są jednak i inne produkty, przede wszystkim ziemniaki, które choć uboższe w tę witaminę, mają może i większe znaczenie jako jej źródło, ze względu na codzienne spożywanie w stosunkowo dużych ilościach. Pomijamy tu umyślnie kapustę kwaszoną, ponieważ była ona w naszej stołówce dostarczana stale z jednego źródła i podane wyniki, mogłyby wprowadzić w błąd co do jej ogólnej wartości witaminowej. Produktowi temu należałoby poświęcić oddzielny artykuł.

Wahania sezonowe widzimy we wszystkich produktach z wyjątkiem marchwi. Co do tej ostatniej — trudno wyjaśnić przyczynę braku wahań. Produkt dostarczany, był bardzo niejednolity, być może, że wchodzi tu w grę zawartość wody.

Przechodząc do strat witaminy C podczas przyrządzania potraw, omówimy przede wszystkim **ziemniaki**.

W badaniach naszych przeprowadziłyśmy powyżej 10 pełnych bilansów strat witaminy podczas gotowania ziemniaków, dla każdego sezonu. Uwzględniłyśmy tu i tę część witaminy, która przeszła podczas gotowania do wody. Można to uważać za stratę tylko w wypadku, gdy wodę tę się wylewa, co zresztą miało miejsce w danej stołówce poprostu dlatego, że garnki trzeba było zestawiać z płyty i była obawa poparzenia się personelu. Mniej niebezpieczeństwa przedstawiało odlanie wody do otworu kanałowego. Na tablicy II podajemy średnie bilanse dla każdego sezonu.

Tablica Nr 2. Straty witaminy C w ziemniakach, wskutek gotowania i odlewania wody (średnie wyniki)

Zawartość wit. C. w mg na 100g produktu		Całkowity procent strat	Zawartość wit. C w 100 g odlanej wody mg%	Ilość odlanej wody ze 100 g produktu ml	Zawartość wit. C w wodzie odlanej ze 100 g ziemn. mg%	Procent strat wit. C z odlaną wodą	Procent strat wskutek gotowania
Ziemniaki surowe obrane	Ziemniaki gotowane po odlaniu wody						
a) sezon zimowo—wiosenny							
11,5	5,5	52,2	3,7	36	1,3	11,7	40,5
b) sezon letnio—jesienny							
24,1	15,2	36.5	10,1	34,0	3,4	13,9	22,6

Straty wskutek gotowania są stosunkowo bardzo duże, szczególnie dla sezonu wiosennego. Spotykane w literaturze straty wynoszą przeciętnie 10 — 25%. Tutaj przyczyny należy prawdopodobnie szukać w długim okresie gotowania, trwającym 2 czasem i więcej godzin. Gotowanie tych samych ziemniaków w kotle z płaszczem parowym, trwające od ½ godziny do 40 minut, dałoby na pewno straty mniejsze. Poza tym widać z zestawienia, że dodawanie do zup wody, odlanej z ziemniaków, pozwoliłoby wykorzystać znaczne ilości witaminy C, nie mówiąc już o innych składnikach. Trzeba tu dodać, że zawsze pobierałyśmy próbki z ziemniaków świeżo ugotowanych.

Równocześnie z oznaczeniem strat podczas gotowania ziemniaków, przeprowadziłyśmy badania nad stratami podczas ich moczenia. Chodziło nam o stwierdzenie, czy w ogóle straty te są duże i w jakim stopniu zależne od czasu przetrzymania ziemniaków w wodzie. Zdarza się bowiem w zakładach żywienia zbiorowego, że ziemniaki obiera się dnia poprzedniego i moczy przez całą noc. Wyniki naszych badań pozwalają wnioskować, że moczenie całych ziemniaków nie powoduje na ogół znaczniejszych strat witaminy C. Zwiększają się one wprawdzie przy długim moczeniu, ale nie osiągają nawet jednego mg na 100 g produktu. Długotrwałe moczenie jest więc niewskazane z innych przyczyn, a mianowicie ze względu na to, że w wodzie mogą się rozwijać niepożądane drobnoustroje.

Przeprowadziłyśmy również szereg badań nad niszczeniem witaminy C już po ugotowaniu. Oznaczyłyśmy zawartość tej witaminy w próbkach, pobranych z garnków natychmiast po ugotowaniu i w tych samych ziemniakach wydanych na talerze i przetrzymanych do ostygnięcia. Stwierdziłyśmy, że straty witaminy C w ziemniakach przetrzymanych po ugotowaniu są bardzo duże. Zawartość witaminy już po pół godzinie spada do ok. 50%, tak, że jeśli przy znalezionej przez nas średniej zawartości 5,5 mg % witaminy, porcja 200-gramowa świeżo ugotowanych ziemniaków zawierałaby 11 mg wit. C, to po półgodzinnym przetrzymaniu jej, zawartość ta spadłaby do ok. 6 mg. Wykazanie tych strat przemawia za specjalnym zwróceniem uwagi na podawanie ziemniaków możliwie natychmiast po ugotowaniu.

Trzeba pamiętać, że w okresie wczesno-wiosennym, gdy zarówno stare, jak i młode warzywa są drogie — ziemniaki są nader ważnym źródłem witaminy C.

Dużo uwagi poświęciłyśmy również **zupom**, jako codziennie spożywanej potrawie. Przeprowadziłyśmy bilanse strat witaminy C w zupach w obydwóch okresach, wyniki przedstawia tablica 3. Widać w niej przede wszystkim dużą różnicę między dwoma okresami, co jest zgod-

ne z wynikami, otrzymanymi dla surowych produktów. Wielkość strat waha się jednak ogromnie i często trudno wahania te wytłumaczyć. Najprawdopodobniej odgrywa tu rolę czas gotowania, zależny od ustawienia garnka na płycie, od ciągu kominowego i innych, podobnych przyczyn. W kotłach ogrzewanych zawsze jednakowo intensywnie, czynnik ten odpada. W każdym razie, zwrócić należy uwagę na fakt, że zupy o dużej ilości warzyw i ziemniaków, stanowią lepsze źródło witaminy C, niż zupy z kluskami, makaronem, kaszą, ryżem oraz że zupy jabłkowe są bardzo ubogim źródłem tej witaminy. W tablicy 3 mamy bardzo wysokie wyniki dla zupy pomidorowej. Nie trzeba jednak tego uogólniać, ponieważ zupa ta była przyrządzana z pasty pomidorowej, specjalnie bogatej w witaminę C. Jesienią zupy pomidorowe, nawet sporządzane ze świeżego owocu, zawierają witaminy tej znacznie mniej.

Tablica Nr 3.
Zawartość witaminy C w zupach

Rodzaj zupy	Zawartość wit. C w produktach netto użytych do sporządzenia 100g gotowanej potrawy mg	Zawartość wit. C w 100 g gotowanej potrawy mg	Procent strat	Wielkość porcji podawanej w stołówce ml	Ilość wit. C w całej porcji zupy mg
a) Sezon wiosenny					
Jarzynowa	4,2	2,2	47,7	400—500	8,8—11,0
Ziemniaczana . . .	3,1	2,0	35,5	,,	8,0—10,0
Pomidorowa . . .	5,2	4,0	23,1	300—400	12,0—16,0
Kapuśniak I. . . .	1,5	0,5	66,7	400—500	2,0—2,5
,, II . . .	2,4	1,1	54,2	300—400	7,2—9,6
Ogórkowa I . . .	2,6	1,1	57,7	400—500	4,4—5,5
,, II . . .	2,4	0,7	70,9	,,	2,8—3,5
Jarzynowa z ziel. groszkiem	3,4	3,0	11,8	400—450	12,0—13,5
b) Sezon jesienny					
Ziemniaczano-jarzynowa	10,9	7,5	31,2	400—500	30,0—37,5
Ziemniaczana z koperkiem	11,9	4,3	63,9	,,	17,2—21,5
Kalafiorowa z ziemniakami I . . .	12,0	7,7	35,9	,,	30,8—38,5
Kalafiorowa z ziemniakami II . . .	13,8	2,8	79,8	,,	11,2—14,0
Ogórkowa z ziemniakami I.	7,2	4,1	43,1	,,	16,4—20,5
Ogórkowa z ziemniakami II	8,2	3,1	62,2	,,	12,4—15,5
Ogórkowa z ziemniakami III	5,6	4,2	25,1	,,	16,8—21,0
Kapuśniak z ziem .	11,1	5,7	48,7	,,	22,8—28,5
Kapuśniak słodki z pomidorami I .	10,1	3,7	63,4	,,	14,8—18,5
Kapuśniak słodki z pomidorami II .	8,9	2,0	77,6	,,	8,0—10,0
Barszcz wołyński .	7,3	3,0	59,0	,,	12,0—15,0
Barszcz czerwony z ziemniakami . .	3,9	3,0	23,1	350—400	10,5—12,0
Pomidorowa z makaronem I . .	3,6	1,2	66,7	,,	4,2—4,8
Pomidorowa z makaronem II . .	4,5	1,6	64,5	,,	5,6—6,4
Pomidorowa z makaronem III . .	1,3	0,0	100,0	,,	0,0
Pomidorowa z kaszą	3,9	1,1	71,8	,,	3,8—4,4
Pomidor. z ryżem .	6,8	1,7	75,0	,,	5,9—6,7
Jabłkowa z kluskami	3,9	0,0	100	,,	0,0
Jabłkowa z klusk. II	5,2	0,0	100	,,	0,0
Jabłkowa z makaron.	4,1	1,4	65,9	,,	4,9—5,6

Potraw z gotowanych warzyw nie badałyśmy, ponieważ stołówka przyrządzała jarzyny z warzyw dość ubogich w witaminę C, jak marchew i buraki, poza tym sposób przyrządzania kazał przypuszczać, że w potrawach tych będzie bardzo niewiele witaminy. Zajęłyśmy się natomiast więcej **surówkami**, były one bowiem podawane dość często i, rzecz zrozumiała, powinny były zawierać witaminę C w ilościach, mających znaczenie w żywieniu.

Tablica 4 podaje bilanse strat witaminy C w surówkach. Przeglądając tę tablicę, widzi się znaczenie kapusty wszelkich odmian, jako źródła witaminy C. Produkt ten stanowi więc cenny materiał podstawowy do przyrządzania wartościowych i smacznych surówek zimowych. Daje się z łatwością łączyć smakowo z wieloma innymi warzywami.

Tablica Nr 4.
Straty witaminy C w surowych sałatkach (okres jesienny)

Rodzaj sałatki	Zawartość witaminy C w mg w 100 g produktu		Procent strat
	surowca	sałatki	
Czerwona kapusta, chrzan olej	64,6	55,0	14,9
Czerwona kapusta obgotowana	66,9	2,8	95,8
Kapusta włoska i chrzan I	54,4	38,5	29,2
,, ,, ,, II	30,2	20,0	33,8
,, ,, ,, III	29,3	18,5	36,9
Kapusta włoska, pory, śmietana, jabłka . . .	28,0	7,6	72,9
Kapusta włoska, seler, jabłka	46,8	13,0	72,3
,, ,, ,, ,, II	24,5	19,0	22,5
Kapusta włoska, marchew I	51,0	44,0	13,2
,, ,, ,, II	32,6	17,5	46,4
,, ,, i jabłka	26,5	19,2	27,6
Kapusta biała słodka, marchew i jabłka	12,2	11,1	9,1
Kapusta słodka, kwaszony ogórek, seler, marchew, cebula	15,5	13,2	14,9
Kapusta biała słodka, jabłko, marchew . . .	17,8	16,7	6,2
Kapusta biała słodka, marchew, seler I . . .	39,7	17,9	55,0
,, ,, ,, ,, ,, II	34,3	22,7	34,1
Kapusta biała słodka, marchew	26,3	24,0	8,8
,, ,, ,, ,, II.	32,7	22,0	32,8
Kapusta biała, marchew, jabłko i cebula . . .	25,6	19,6	23,5
Kapusta biała, jabłko i cebula	36,0	28,0	22,3
Marchew i chrzan I	7,4	1,2	83,8
,, ,, II	5,8	2,0	75,6
,, ,, III	6,5	3,9	40,0

W tablicy 4 uderzają wahania, często trudne do wytłumaczenia. Należałoby przeprowadzić jeszcze dodatkowe badania.

Przechodząc do ogólnego przeglądu wyników naszej pracy, dochodzimy do wniosków raczej optymistycznych. Okazuje się bowiem, że nawet w prymitywnych warunkach sporządzania posiłków, można zachować w potrawach takie ilości witaminy C, które mają znaczenie w pokryciu zapotrzebowania organizmu na tę witaminę. Jeżeli np. w porcji zupy w sezonie zimowym można mieć 10 mg witaminy C, w porcji ziemniaków też podobną ilość, to w sumie obiad z dwóch dań łatwo może dać 20 mg witaminy. Jeżeli do tego dodać surówkę choćby z 15 mg witaminy, to otrzymujemy 35 mg witaminy C, co stanowi połowę zapotrzebowania dziennego człowieka dorosłego.

Warunkiem nieodzownym jest tu jednak, aby potrawy były podawane **świeże, nie przetrzymywane po przyrządzeniu**.

Wyniki nasze są często niepełne, mamy znacznie mniej danych z okresu wiosennego, które byłyby bardziej interesujące. Przyczyną tego były trudności natury organizacyjnej oraz zbyt szeroki zakres podjętych badań.

Na ogół sądzimy, że praca nasza powinna być raczej wstępem do badań bardziej szczegółowych. Badania te powinny być połączone z ulepszeniem techniki sporządzania potraw i jej standaryzacją. Na razie opracowany przez nas materiał należy raczej uważać za orientacyjny.

ZOFIA CZERNY

Sezon jarzyn w zakładzie żywienia zbiorowego

I. Uwagi ogólne

Wraz ze zbliżającym się sezonem jarzyn, który w żywieniu zbiorowym należy skwapliwie wykorzystać, trzeba uprzytomnić sobie najprostsze zasady ich przyrządzania i przemyśleć organizację pracy personelu, nastawiając ją na bardziej pracochłonne potrawy jarskie, które wymagają więcej starania, aniżeli dania mięsne, łatwe do przyrządzania i wydawania.

Chcąc ugotować smaczną potrawę z warzyw, należy zachować ich wysokie wartości odżywcze, właściwy im smak i aromat. W tym celu trzeba przestrzegać pewnych prawideł, które poniżej omawiamy.

Składniki odżywcze gromadzą się bliżej powierzchni warzyw, tuż pod skórką. Przez niestaranne, grube obieranie, pozbawiamy produkt jego wartości odżywczej. **Z tego powodu wysoki procent odpadków przy obieraniu, to nie tylko strata na wadze i podwyższenie kosztu produkcji, ale i niepowetowana strata dla zdrowia konsumenta.**

Grubość obierzyn przy obieraniu ręcznym reguluje skrobaczka do ziemniaków, przyrząd prosty i tani, którym należy się posługiwać, aby uzyskać dobre wyniki pracy.

Przeciętna odpadkowość warzyw przy racjonalnej metodzie pracy wynosi dla:
ziemniaków 30%
buraków 20%
marchwi 20%
pietruszki 8%
kapusty cukrowej 15%.

Dla osiągnięcia zadowalających wyników przy maszynowym obieraniu ziemniaków, uwzględnić trzeba kilka niezbędnych czynników:

a) ziemniaki do obierania maszynowego powinny być zdrowe i nieuszkodzone, sortowane wg wielkości,

b) przed włożeniem do maszyny należy je starannie umyć,

c) wkładać do maszyny tylko taką ilość, jaką przewiduje instrukcja, dotycząca eksploatacji danej maszyny,

d) równocześnie z włączeniem maszyny należy puścić prąd wody,

e) surowiec w maszynie trzymać nie dłużej niż 3 minuty, młode ziemniaki 1 minutę,

f) po wyjęciu z maszyny należy ziemniaki wykończyć ręcznie, oczyszczając zagłębienia ostro zakończonym, krótkim skrobaczem.

Rozdrabnianie warzyw bardzo ułatwia w braku maszyn, szatkownica o kilku ostrzach, odpowiednio nastawionych. W niej szatkuje się kapustę i kraje w talarki inne warzywa. Jest to przyrząd ogólnie znany i niezbyt kosztowny, niestety, rzadko w zakładach spotykany.

Związki mineralne zawarte w jarzynach, cukier i witaminy, rozpuszczają się w wodzie. Jest to drugi czynnik, który sprawia, że przy obróbce kulinarnej część składników, zawartych w warzywach, ulega zniszczeniu, co znacznie obniża wartość pożywienia, które sporządzamy z warzyw.

Jedną z pierwszych czynności przy obróbce surowca jest jego płukanie. Czynność ta jest konieczna, bo usuwa z powierzchni produktu zanieczyszczenia mechaniczne i bakteryjne.

Jeżeli produkt płukany jest w całości, wówczas skórka chroni go od strat. **Gdy jarzyny podczas obierania pozbawimy tej skórki, a zwłaszcza, gdy ją jeszcze pokroimy, zawarte w niej składniki rozpuszczalne przechodzą bez przeszkód podczas płukania do wody.**

Działanie tlenu zawartego w powietrzu, rozkłada niektóre witaminy, zwłaszcza witaminę C. Skórka chroni ją od niszczącego wpływu powietrza. **Z chwilą jednak, gdy warzywa są obrane i pokrajane, tracą swą naturalną osłonę, soki ich stykają się bezpośrednio z powietrzem, co w następstwie prowadzi do obniżenia wartości witaminowej warzyw.**

Obieranie i krajanie nożem rdzewnym, przetrzymywanie warzyw w obitych emaliowanych garnkach, tarcie na sczerniałych tarkach, powolne, długotrwałe ogrzewanie, przyczyniają się też do rozkładu witaminy C w jarzynach.

Przemyślana organizacja pracy w obieralni warzyw, musi uwzględniać następujące prawidła:

Warzywa należy:
— umyć starannie przed obraniem
— obrane opłukać szybko, w bieżącej wodzie
— obierać partiami, tuż przed gotowaniem, aby uniknąć ich moczenia
— obierać cienko, dążąc do zmniejszenia odpadkowości
— rozdrabniać tuż przed gotowaniem lub lepiej gotować w całości i rozdrabniać po ugotowaniu (marchew, buraki, kalarepa)
— nie parzyć, nie odciskać z nich soku.

Istnieje wiele sposobów przyrządzania jarzyn, należy jednak pamiętać, że im mniej je przerabiamy, tym mają one wyższą wartość odżywczą. Wszystkie techniki obniżają wartość potraw w stosunku do wartości surowca, z którego są przyrządzane, ale nie wszystkie czynią to w tym samym stopniu. Najbardziej cennymi są surówki warzywne, gdyż ulegają one tylko obróbce mechanicznej (płukanie, obieranie, rozdrabnianie). Jeżeli te czynności przygotowawcze wykonamy prawidłowo, dostarczymy produkt do dalszej obróbki prawie w stanie nienaruszonym. Powolne i długotrwałe gotowanie w odkrytym naczyniu, przetrzymywanie ugotowanej jarzyny na rozgrzanej płycie w ciągu kilku godzin wydawania posiłku, odcedzanie

i odlewanie nadmiernej ilości wywaru z jarzyn słowem najbardziej rozpowszechnione metody przyrządzania jarzyn sprawiają, że z wysoce odżywczego, bezcennego dla zdrowia konsumenta surowca, przyrządza się potrawę prawie bezwartościową, przeważnie pozbawioną właściwego smaku, koloru i zapachu.

Aby przyrządzić smaczną i wartościową jarzynę, pobudzającą swym wyglądem apetyt, należy:

— jarzyny zalewać wrzącą wodą, dla skrócenia czasu podgrzewania i zahamowania działania czynników, przyspieszających rozkład witamin

— gotować je na silnym ogniu, pod przykryciem, aby skrócić czas podgrzewania (wyjątek stanowi kapusta, kalafiory, kalarepa, brukiew, które gotuje się na silnym ogniu ale bez przykrycia)

— do gotowania dodawać tylko tyle wody, aby wszystek wywar zużyć do podprawy jarzyn, sosu lub zupy, gdyż jest on często pożywniejszy od jarzyny, która się w nim gotowała

— ugotowane i przyprawione już jarzyny odstawić na brzeg płyty, a jarzyny do wydawania podgrzewać partiami, w gorącej wodnej kąpieli

— potrawy uzupełniać siekaną zieleniną, surowymi sokami z jarzyn i owoców sezonowych (z kapusty, pomidorów, jabłek, jagód, barszczem, żurem, surowym żółtkiem, śmietaną itp.).

W zakładzie należy codzień przygotować co najmniej 2 jarzyny oprócz ziemniaków oraz jedną surówkę warzywną lub warzywno-owocową.

II. Surówki

Najmniej rozpowszechnionym daniem z jarzyn są surówki. Nie jest to niczym usprawiedliwione. Dobrze przyrządzona surówka jest orzeźwiająca, pobudza apetyt, wnosi wiele wartości odżywczej. Od strony technicznej odciąża warsztat kuchenny, nie zabiera miejsca na płycie, przeważnie jest prosta w wykonaniu, zwłaszcza przyrządzanie jej nie przedstawia żadnych trudności w zakładach, które posiadają maszynę do rozdrabniania warzyw, ewentualnie omówioną w uwagach ogólnych szatkownicę.

Ponieważ w daniach tych wszystkie składniki są podane do spożycia w stanie surowym, należy szczególnie dbać o czystość ich wykonania. Dlatego produkty przeznaczone na surówkę trzeba dokładnie umyć w bieżącej wodzie przed obraniem, po obraniu opłukać, przygotować w ten sposób wszystkie dodatki i przechować w chłodnym miejscu pod przykryciem. Przed godziną wydawania posiłków trzeba szybko rozdrobnić wszystkie składniki, podzielić je na równe części i mieszać oraz przyprawiać partiami, gdyż surowe warzywa i owoce pod wpływem soli i cukru, a także przez mechaniczne mieszanie wydzielają sok, tracą swą jędrność i apetyczność. Dla podniesienia wyglądu estetycznego surówki należy każdą porcję albo posypać zieleniną albo przybrać sezonowym, świeżym dodatkiem, np. listkiem sałaty lub talarkiem ogórka wraz ze skórką, pomidora, rzodkiewki, marchewki, groszkiem zielonym itp.

Najmniej pracochłonne są surówki letnie. Sporządzamy je głównie z **sałaty zielonej** w różnorodnej postaci, **ogórków i pomidorów.** Dopiero w sierpniu dochodzą do tego inne rodzaje warzyw, które wymagają już więcej pracy. Sałatę należy oczyścić z liści zepsutych i zgniecionych, opłukać główki z zanieczyszczenia ziemią, odsączyć, podzielić na listki i bardzo starannie przepłukiwać w dużej ilości wody, wielokrotnie ją zmieniając. Następnie liście osączyć z wody, przewracając je od czasu do czasu, aby ułatwić spływanie wody. Liście te przenieść w wanienkach do zimnego pomieszczenia i tam partiami przyprawić sałatę sosem, przed wydzielaniem na porcje.

Sałatę liściastą można podać w różnorodny sposób. Większe listki należy pokrajać wraz ze zgrubiałymi częściami oraz głąbem, małe liście pozostawić w całości, bez solenia wymieszać z sosem. Może to być sama śmietana z zielonym koperkiem, ostra limoniada z cukrem, rozcieńczony ocet i oliwa z dodatkiem musztardy i szczypiorku lub śmietana ze szczypiorkiem i rzodkiewką siekaną wraz z młodymi listkami. Wszystkie te dodatki nie są ani kosztowne, ani pracochłonne, wymagają tylko trochę inwencji ze strony szefa kuchni i starannego wykonania.

W późniejszym okresie sałatę liściastą można zmieszać z szatkowanym ogórkiem, rzodkiewką albo pomidorem. Sałata taka polana przyprawioną śmietaną i posypana zieleniną i jajem siekanym, daje doskonały efekt smakowy i estetyczny.

Pomidory można również podawać przyrządzone wieloma sposobami. Krajane w talarki z solą, cebulą i pieprzem, krajane w talarki z jajami i polane śmietaną z musztardą i szczypiorkiem, wydrążone i nadziane mizerią ze śmietaną lub sałatą majonezową, lub wreszcie jako dodatek do sałaty jarzynowej dają możliwość zastosowania tej surówki do kilku poziomów ceny.

Ogórki świeże dają mniejsze już możliwości urozmaicenia. Mizeria z octem i pieprzem, mizeria ze śmietaną i koperkiem zielonym, ogórek świeży z włoską kapustą szatkowaną, koperkiem i śmietaną to najlepsze zastosowanie ogórka świeżego, którego sezon jest stosunkowo dosyć krótki. Później przez cały już rok stosujemy ogórki kiszone lub słodkawe konserwowe. Późniejsze surówki z kilku gatunków wczesnych jarzyn można dowolnie łączyć, przyprawiając je śmietaną lub oliwą i musztardą. Dobre smakowe zestawienie daje marchewka, kalarepa, groszek zielony oraz kapusta wczesna ze śmietaną i szczypiorkiem lub koprem, lub ostrzejsza odmiana tej surówki z musztardą.

(c. d. n.)

Z życia zakładów ŻYWIENIA ZBIOROWEGO

KAZIMIERZ PYSZKOWSKI

Nowe zasady kalkulacji i ustalenie typów uspołecznionych przedsiębiorstw gastronomicznych

W numerze „Żywienia Zbiorowego“ z marca br. podane zostały nowe zasady kalkulacji i ustalenia typów uspołecznionych przedsiębiorstw gastronomicznych, zawarte w zarządzeniach Ministra Handlu Wewnętrznego z dn. 6 lutego 1951 r.:

a) w sprawie zasad kalkulacji

b) w sprawie ustalenia typów i kategorii uspołecznionych przedsiębiorstw gastronomicznych.

W celu wykonania powyższych zarządzeń a jednocześnie ujednolicenia postępowania władz terenowych wydane zostały ostatnio dwie instrukcje wykonawcze:

a) Instrukcja MHW Departamentu Żywienia Zbiorowego z dnia 10 marca 1951 r. Nr Z-VII.A. 242/41,

b) Instrukcja MHW Departamentu Cen, podana do wiadomości władz terenowych pismem z dnia 30 marca br. L. dz. C-II-B-30/62.

I. Instrukcja w sprawie ustalania typów i kategorii uspołecznionych przedsiębiorstw gastronomicznych zawiera następujące ważniejsze zalecenia, wiążące władze terenowe przy wykonywaniu zarządzenia Ministra Handlu Wewnętrznego z dn. 6.II. 1951 r. w sprawie zasad kalkulacji:

1. Typy uspołecznionych zakładów gastronomicznych ustalone w § 1 zarządzenia są bezwzględnie obowiązujące. W związku z tym, inne typy zakładów uspołecznionych, poza wykazanymi w § 1 nie mogą istnieć. Np. nie może istnieć zakład gastronomiczny uspołeczniony o typie paszteciarni, pokojów do śniadań, probierni itp.

2. W niektórych typach mogą występować zakłady gastronomiczne o specjalnie zwężonym asortymencie potraw lub surowców, w szczególności:

a) w typie „jadłodajni“ może być prowadzona „jadłodajnia jarska“,

b) w typie „bary“ mogą być prowadzone „bary rybne“ (Centrala Rybna),

c) w typie „restauracja“ — mogą być prowadzone „restauracje rybne“.

3. W pionie Kolejowych Zakładów Gastronomicznych należy odróżnić następujące typy zakładów:

a) restauracje

b) bary

c) bufety.

Restauracje kolejowe powinny odpowiadać warunkom § 2 p. 1., bary kolejowe — § 2 p. 4 i bufety — § 2 p. 8 zarządzenia o typach. Wszystkie zakłady prowadzone przez KZG w obrębie dworców kolejowych i komunikacyjnych, powinny być bezalkoholowe.

4. Lokale gastronomiczne o typie „gospoda“ mogą być prowadzone w miejscowościach na terenie gmin wiejskich, osad i małych miasteczek w zasadzie przez gminne spółdzielnie „Samopomoc Chłopska“.

5. Uspołecznione zakłady gastronomiczne, w związku z przepisami §§ 1 i 2 zarządzenia, mogą być prowadzone tylko pod nazwami w tych paragrafach oznaczonymi.

Nazwa „gospoda“ przysługuje aż do odwołania tylko zakładom prowadzonym przez gminne spółdzielnie „Samopomocy Chłopskiej“, o ile odpowiadają one warunkom, przewidzianym w § 2 p. 3. Inne zakłady prowadzone przez gminne spółdzielnie, powinny mieć nazwy, odpowiadające ich zakresowi działania (restauracja, bar, bufet itp.). Nazwy „gospoda“ nie mogą używać zakłady gastronomiczne, prowadzone poza pionem Centrali Rolniczej Spółdzielni „Samopomoc Chłopska“. Wynika z tego, że dotychczasowe „gospody spółdzielcze“, „gospody ludowe“ itp. prowadzone w pionie CZPG i ZSS powinny otrzymać inne nazwy, właściwe dla ich zakresu działania, zgodnie z § 1 i 2 zarządzenia.

Przykłady:

a) nazwa zakładu gastr. o typie restauracji, prowadzonego przez Powszechną Spółdzielnię Spożywców:

PSS w Grodzisku Mazowieckim
restauracja Nr 1 lub „Restauracja...“ (nazwa).
Zakład gastronom. kat. II
Grodzisk Mazowiecki, ul. Stalina 15

b) nazwa zakładu gastr. o typie kawiarni, prowadzonego w pionie CZPG:

„Warszawskie Zakłady Gastronomiczne
Przeds. państw. wyodrębnione,
Kawiarnia Nr 2 lub „Kawiarnia .... (nazwa)“
Warszawa, Al. Jerozolimskie Nr 6.

W związku z powyższym, szyldy zakładów gastronomicznych powinny mieć napisy, odpowiadające omówionym wyżej przykładowo nazwom.

6. Nie podlegają podziałowi na kategorie gospody, bary mleczne i bufety. Powinny być zatem prowadzone pod nazwą „gospoda“, „bar mleczny“, „bufet“ bez oznaczenia kategorii. Przy tym bufety, które otrzymają zezwolenie na wyszynk, powinny na szyldach uwidaczniać prowadzenie wyszynku.

Przykłady:

a) z wyszynkiem:
„Powszechna Sp. Spoż. w Mławie
Bufet Nr 1
z wyszynkiem napojów alkoholowych
Mława, ul. Główna 15“.

b) bez wyszynku:
„Gminna Spółdzielnia Samopomoc Chłopska
w Nadarzynie
Bufet Nr 1
Nadarzyn, ul. Żyrardowska 23“.

7. Kategoria zakładu, decyduje o wysokości dopuszczalnego zysku brutto. Natomiast dla zakładów, niepodlegających podziałowi na kategorie, zysk brutto został określony w jednakowej wysokości dla wszystkich zakładów danego typu bez względu na miejscowość, w której jest prowadzony. Podkreślić jednak należy, że dla bufetów obowiązują dwie różne marże, a mianowicie:

a) bufetów w miejscach rozrywkowych — jednakowo dla potraw, przekąsek i napojów — 70% od ceny nabycia produktów,
b) dla pozostałych bufetów — 50% od ceny nabycia produktów.

W związku z tym przy zaszeregowaniu zakładów gastronomicznych do nowoustalonych typów i kategorii należy w koncesjach branżowych określić dokładnie typ (rodzaj) zakładu i jego zakres działalności, nadto ustalić:
a) dla zakładów podlegających podziałowi na kategorie — kategorię, do której zostały zaszeregowane,
b) dla gospód, barów mlecznych i bufetów— wysokość dopuszczalnego dla nich zysku brutto.

8. Obowiązuje następująca rejonizacja typów i kategorii uspołecznionych zakładów gastronomicznych:
a) zakłady kat. I — w miastach wojewódzkich i wydzielonych z powiatów, jak również w miejscowościach o specjalnym znaczeniu gospodarczym (większe ośrodki przemysłowe, miejscowości kuracyjne i wypoczynkowe, węzły komunikacyjne itp.),
b) zakłady kat. II — we wszystkich miejscowościach wymienionych pod a), a nadto w miastach powiatowych,
c) zakłady kat III — i bary mleczne oraz bufety we wszystkich miejscowościach w miarę uzasadnionej potrzeby gospodarczej,
d) gospody — w miejscowościach objętych zakresem działalności gminnych spółdzielni „Samopomoc Chłopska“.

Wynika z powyższego, że zakłady kategorii I w zasadzie nie powinny występować w miejscowościach poniżej miast wojewódzkich i wydzielonych z powiatów, a więc w miastach powiatowych i niżej, chyba, że chodzi o miejscowości o specjalnym znaczeniu gospodarczym. Zakłady kat. II nie powinny, z tym samym zastrzeżeniem co do miejscowości specjalnych, występować poniżej miast powiatowych. Zakłady kat. III natomiast, oraz bary mleczne i bufety mogą występować w miarę potrzeby i zgodnie z planem sieci wszędzie, poczynając od większych osiedli wiejskich, kończąc na miastach wojewódzkich.

9. W większych miejscowościach, w których działać będzie większa ilość zakładów gastronomicznych, stosunek % zakładów poszczególnych typów powinien być w zasadzie następujący:

Jadłodajnie	powinny	stanowić	nie	mniej	niż	20%	ogólnej	ilości	zakładów
Restauracje	„	„	„	„	„	38%	„	„	„
Bary	„	„	„	„	„	30%	„	„	„
Kawiarnie	„	„	„	„	„	6%	„	„	„
Cukiernie	„	„	„	„	„	6%	„	„	„

Zasadę tę należy rozumieć w ten sposób, ażeby procentowy stan zakładów w danym mieście na koniec roku gospodarczego odpowiadał powyższemu stosunkowi procentowemu. Dopuszczalna jest więc weryfikacja typów, istniejących w chwili podejmowania akcji przeszeregowania zakładów w myśl przepisów zarządzenia z dnia 6.II. 1951 r. i wytycznych omawianej instrukcji.

W miastach ponad 100.000 mieszkańców, miastach wojewódzkich i w miejscowościach o specjalnym charakterze, wskaźnik procentowy rozwoju poszczególnych typów zakładów w stosunku do całości sieci może ulegać zmianom w zależności od potrzeb, nie naruszając jedynie tej zasadniczej wytycznej, że jadłodajnie muszą stanowić minimum 20% ogólnej ilości zakładów w danym miejscu. W miastach o 1 zakładzie należy ustalać typ „restauracja“, w miastach o dwóch zakładach — jeden o typie „restauracja“ lub „bar“ i jeden o typie „jadłodajnia“.

B a r y s ą z w o l n i o n e o d o b o w i ą z k u w y d a w a n i a o b i a d ó w p o p u l a r n y c h, d o m o w y c h, i k l u b o w y c h, o b o w i ą z a n e s ą n a t o m i a s t w y d a w a ć g o r ą c e d a n i a b a r o w e, a n a d t o m o g ą w y d a w a ć i n n e d a n i a z k a r t y.

10. Poszczególne typy zakładów gastronomicznych, podlegające podziałowi na kategorie, można (odpowiednio do zakresu działania, lokalizacji i jakości urządzeń) zaliczać:

a) restauracje	—	do	kategorii	I, II i III
b) bary	—	do	kategorii	II i III
c) jadłodajnie	—	„	„	II i III
d) kawiarnie	—	„	„	I, II i III
e) cukiernie	—	„	„	II i III

Wynika z powyższego, że górną kategorią dla barów, jadłodajni i cukierni jest kategoria II, zakłady te więc nie mogą otrzymać kategorii wyższych. Jeżeli w niektórych miejscowościach, objętych zakresem działalności gminnej spółdz. „Samopomoc Chłopska“, byłoby uzasadnienie dla prowadzenia innego typu zakładu niż gospody (np. kawiarni, cukierni, baru, restauracji) — jest to dopuszczalne pod warun-

kiem prowadzenia danego zakładu pod właściwą nazwą i kategorią.

Wyjątek zachodzi co do gospód i bufetów oraz barów mlecznych, które jak już zaznaczono wyżej, są zakładami bezkategoryjnymi. Zaznaczyć należy, że wszystkie gospody w pionie CRS, które nie wydają gorących potraw, powinny otrzymać nazwę bufetów (bez kategorii, z marżą 50%).

Poza powyższymi główniejszymi wytycznymi instrukcja ustala terminy dla przeszeregowania istniejących zakładów i rozstrzygnięcia odwołań, tak, że cała akcja przeszeregowania powinna być zakończona do dnia 10 maja 1951 r.

Omówione wyżej zasady postępowania obowiązują także przy ustalaniu typów i kategorii nowopowstających przedsiębiorstw i zakładów gastronomicznych.

II. Instrukcja w sprawie wykonania zarządzenia Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 6 lutego 1951 r. w sprawie zasad kalkulacji zawiera następujące ważniejsze zalecenia, wiążące dla wojewódzkich Komisji Cennikowych:

Podstawą dla kalkulacji ceny potrawy jest receptura, stanowiąca załącznik do zarządzenia Ministra Handlu Wewnętrznego z dn. 15 grudnia 1950 r., w sprawie wprowadzenia receptury potraw i planowości produkcji w zakładach żywienia zbiorowego. Ceny potraw ustalone przez Komisje Cennikowe przy Prezydiach WRN obowiązują na całym terenie danego województwa. Ceny potraw ogłasza się w „Cenniku Gastronomicznym", wydanym drukiem w formie zeszytu przez Komisję Cennikową przy Prezydiach WRN lub Prezydiach Rad Narodowych m. st. Warszawy i m. Łodzi.

W „Cenniku Gastronomicznym" należy również umieścić ceny pieczywa, skalkulowane w myśl pisma okólnego MHW Nr 4 Z-IV-A-143/4 z dnia 16.II.1951 r. w sprawie wydawania pieczywa do posiłków w zakładach gastronomicznych.

Ceny na potrawy wg receptur zatwierdzonych w trybie ust. 3 § 7 ww. zarządzenia z dnia 6 lutego 1951 r. tj. według receptur własnych mogą być przez zakłady stosowane wyłącznie po ich zatwierdzeniu przez Komisję Cennikową, która umieści je w „Cenniku Gastronomicznym".

Cennik ustala się na 1 (jeden) miesiąc, po upływie którego Komisja Cennikowa rozważy potrzebę zmiany lub pozostawienia cennika w mocy na miesiąc następny. W wyjątkowych przypadkach Komisje Cennikowe mogą cennik, względnie poszczególne ceny, poddać rewizji przed końcem miesiąca na uzasadniony wniosek zainteresowanych central żywienia zbiorowego lub z własnej inicjatywy. Do kalkulacji cen potraw przyjmuje się:

a) cenę hurtową surowca, pochodzącego z państwowych względnie spółdzielczych central zaopatrujących zakłady gastronomiczne,

b) cenę szacunkową średnią ważoną surowca, pochodzącego z zakupu na wolnym rynku i targowiskach (źródła zdecentralizowane).

Cena wymieniona w pkt. b) opiera się na szacunku jej wahania w miesiącu, na który ustala się cennik gastronomiczny. Cenę potrawy tworzy się przez doliczenie do sumy cen surowców wchodzących w jej skład zysku brutto w wysokości dopuszczalnej dla danej kategorii zakładu gastronomicznego. Ceny dań w dziennych spisach potraw (kartach dnia) zakłady gastronomiczne ustalają przez podsumowanie cen potraw, wchodzących w skład dania. Przyjęto bowiem taką formę układania „cennika gastronomicznego", że figurują w nim osobno nie poszczególne całe dania, lecz poszczególne potrawy, a jak wiadomo, w skład jednego dania może wchodzić kilka potraw. Np. cena dania „kotlet wieprzowy z ziemniakami z surówką z kwaszonej kapusty" — powstanie przez zsumowanie figurujących osobno w „cenniku gastronomicznym" cen trzech potraw: a) kotletu wieprzowego, b) ziemniaków, jako dodatku do dania, c) surówki z kwaszonej kapusty.

Ceny dań mogą być zaokrąglane na zasadach ogólnych, przewidzianych w instrukcji Rady Ministrów z dnia 28.X. 1950 r. o przeliczeniu cen, taryf i opłat w związku ze zmianą systemu pieniężnego.

Ceny potraw z drobiu i dziczyzny oraz sezonowych jarzyn, owoców i runa leśnego (nowalijek) — mogą być ustalane przez zakłady gastronomiczne we własnym zakresie z zachowania ustalonych granic zysku brutto. Za podstawę kalkulacji służy należycie udokumentowana faktyczna cena zakupu. Na te potrawy przeto nie będzie ustalonych cen w „cenniku gastronomicznym".

Ceny napojów produkcji własnej (herbata, kawa itp.) uregulowane zostaną specjalną decyzją Departamentu Cen. Do chwili wydania i podania do wiadomości tej decyzji Wojewódzkim Komisjom Cennikowym — należy stosować na te napoje dotychczasowe ceny.

Czy podzieliłeś się już z Twoim pismem

„Żywieniem Zbiorowym"

doświadczeniami Twej codziennej pracy?

Dr WŁADYSŁAW RUSIECKI

Higiena i estetyczny wygląd personelu w zakładach żywienia zbiorowego

Spośród głównych elementów żywienia zbiorowego, jakimi są: pomieszczenia, sprzęt, produkt i człowiek, niewątpliwie najważniejszy jest człowiek. Bez należycie dobranego i przeszkolonego zespołu ludzkiego, wszystkie pozostałe elementy nie będą mogły być należycie zorganizowane i wykorzystane, a żywienie zbiorowe nie wypełni swych ważnych zadań. Dlatego konieczną jest rzeczą dokładnie przeanalizować rolę człowieka w zakładzie żywienia zbiorowego, jego zadania i obowiązki oraz warunki zdrowia, jakim powinien on odpowiadać. Należy także poznać warunki pracy personelu w zakładach oraz wpływ, jaki mogą one wywierać na zdrowie i wydajność pracy.

Rozpatrując pracę i zadania personelu w zakładach żywienia zbiorowego, należy uwzględnić dwa momenty: 1) obowiązki zawodowe (zakres czynności, kwalifikacje, wydajność pracy itp.), 2) wymagania stawiane personelowi i potrzeby personelu, z punktu widzenia higieny i estetyki.

Zakłady żywienia zbiorowego są placówkami, w których przygotowuje się i wydaje posiłki dla większej ilości osób. Jest rzeczą zrozumiałą, że posiłki te muszą odpowiadać nie tylko wymaganiom gastronomii i gastrotechniki, lecz również wymaganiom higieny. Doniosłość znaczenia higieny w zakładach żywienia zbiorowego uwypukla się zarówno w zakresie surowca, sprzętu, produkcji, jak i higieny osobistej personelu.

Koniecznym i zasadniczym warunkiem jest, aby człowiek zatrudniony przy produkcji lub wydawaniu posiłków był zdrowy. W literaturze lekarskiej mamy opisane liczne wypadki przenoszenia chorób poprzez wodę lub żywność. Człowiek po przebyciu choroby zakaźnej, jest przez dłuższy lub krótszy okres czasu siewcą zarazków wśród otoczenia. Może być ich nosicielem przez długie lata i wydzielać zarazki z kałem i moczem lub też rozsiewać je drogą kropelkową przy kaszlu i kichaniu. Zostało stwierdzone, że zarazki wielu chorób zakaźnych, jak gruźlica, ospa, odra, płonica, błonica i inne są rozsiewane bezpośrednio przez ozdrowieńców lub poprzez sprzęt, jedzenie i naczynia stołowe lub kuchenne. Niektóre z tych zarazków, jak np. ospy, odry, płonicy, błonicy itp. o dużej rozsiewalności, pozostają tylko przez stosunkowo krótki czas po przebytej chorobie, w ustroju człowieka. Nosiciela takiego łatwo jest izolować od otoczenia. Najbardziej niebezpieczni są nosiciele zarazków gruźliczych, tyfusowych i czerwonki. Ludzie chorzy na gruźlicę, a zwłaszcza prątkujący, bezwzględnie nie mogą być zatrudnieni w zakładach żywienia zbiorowego. Duże niebezpieczeństwo infekcji przedstawiają również nosiciele zarazków paratyfusowych i tyfusu brzusznego. Bakterie durowe przedostają się do ustroju drogą pokarmową, przy czym często zdarza się, że zarazek nie ginie w czasie choroby, a przedostaje się do woreczka żółciowego, gdzie znajduje korzystne warunki do rozwoju, może on tam przebywać całymi latami i od czasu do czasu przedostawać się do jelit, zakażając kał, a co za tym idzie, zakażając wtórnie wodę, artykuły żywnościowe itp. Zdarza się, że nosicielami takimi są ludzie, którzy przechodzili chorobę zakaźną w postaci utajonej i nie zdają sobie sprawy, że roznoszą zarazki.

Okazało się, że znacznie częściej nosicielami zarazków duru są kobiety, gdyż posiadają one większą skłonność do stanów zapalnych woreczka żółciowego i tworzenia się kamieni żółciowych. W literaturze światowej opisane jest wiele wypadków epidemii tyfusu, wywołanych przez nosicieli. Klasycznym przykładem jest pierwszy opis nosicielstwa u pewnej kucharki, która będąc nosicielką zarazków durowych, spowodowała w ciągu kilkunastu lat pracy przeszło 1300 wypadków zachorowań. Podobny wypadek nosicielstwa miał miejsce przed kilku laty w Łodzi, w czasie epidemii tyfusu brzusznego. Gdy epidemia zaczęła wygasać, zaobserwowano nagle powtórny wzrost zachorowań wśród pracowników fabryki włókienniczej, zatrudniającej przeszło 10 tysięcy osób i posiadającej własną stołówkę. Dłuższe obserwacje wykazały, że chorobie ulegają tylko ci pracownicy, którzy korzystają ze stołówki. Przyczyną zachorowań były dwie pracownice przyjęte do pracy w stołówce bez badania, które były nosicielkami duru brzusznego. Po usunięciu ich ze stołówki, epidemia duru w fabryce szybko wygasła.

Podstawowym warunkiem przy przyjmowaniu do pracy w zakładach żywienia zbiorowego jest kontrola lekarska na nosicielstwo. Kontrola ta musi być sytematycznie powtarzana, gdyż przechodzenie zarazków tyfusu do kału nie jest ciągłe i bywają okresy kiedy analiza kału ich nie wykaże. Kandydatów do pracy czy pracowników, u których stwierdzono, że są nosicielami tyfusu, nie wolno pod żadnym pozorem zatrudniać w zakładach gastronomicznych.

Praca w zakładach żywienia zbiorowego wymaga, jak każda praca zawodowa, specjalnych uzdolnień, zarówno cielesnych, jak i psychicznych. Do pracy tej nie nadają się ludzie obarczeni pewnymi wadami czy schorzeniami, które mogłyby ulec pogorszeniu w czasie pracy. Powodami dyskwalifikującymi kandydatów do pracy w tych zakładach mogą być zarówno względy na zdrowie samego kandydata, jak i względy na niebezpieczeństwo, jakie przedstawia on dla otoczenia. Do pierwszej grupy zaliczyć należy osoby cierpiące na żylaki, płaskie stopy, choroby reumatyczne, schorzenia nerwo-

we oraz inne ciężkie i przewlekłe choroby narządów wewnętrznych. Do grupy drugiej zaliczamy osoby cierpiące na gruźlicę płuc lub innych narządów wewnętrznych, przewlekłe nieżyty dróg oddechowych, uporczywe cierpienia przewodu pokarmowego, zaburzenia nerwowe i psychiczne, chroniczne choroby skórne, wreszcie — osoby będące nosicielami chorób zakaźnych. Konieczne jest zatem, aby każda osoba, przed rozpoczęciem pracy w zakładzie zbiorowego żywienia, poddana była badaniu przez lekarza urzędowego, w rejonowym ośrodku zdrowia. W badaniach tych poza ogólną oceną zdrowia, należy zwrócić uwagę na ogólny rozwój fizyczny kandydata, normalne władanie pięcioma zmysłami, brak chorób skórnych oraz wykonać badania na nosicielstwo. Jeśli zachodzi potrzeba, należy również wykonać badania rentgenologiczne, badania krwi na opad i na odczyn Wassermana oraz kału na pasożyty. Być może, że badania te wydają się pozornie zbyt dokładne, są jednak konieczne i opłacalne w porównaniu z korzyścią, jaką osiąga się przez skierowanie właściwego człowieka do właściwej pracy. Jednorazowe badanie personelu przy przyjmowaniu do pracy nie jest jednak wystarczające. Ogólne warunki życia, otoczenia, pracy zawodowej, obniżenie odporności na choroby zakaźne, mogą wpływać na zmianę stanu zdrowia. Może to mieć duży wpływ na wykonywaną pracę i na niebezpieczeństwo przenoszenia chorób. Poza wstępną kontrolą zdrowia, winna zatem być przeprowadzana stała, okresowa kontrola stanu zdrowia wszystkich pracowników, w odstępach sześciomiesięcznych.

Ale i kontrola stanu zdrowia pracownika przed przyjęciem do pracy i kontrola okresowa — nie dają jeszcze pełnego obrazu stanu zdrowia personelu zakładu. Należałoby zatem obecny system kart zdrowia zastąpić wprowadzeniem „książeczek stanu zdrowia", w których obok badania wstępnego i okresowego, notowany byłby przebieg wszystkich chorób, zwłaszcza infekcyjnych, które przebył pracownik, dokonane szczepienia ochronne itp. Dopiero takie książeczki dałyby pełny obraz zdrowia pracownika i umożliwiły wyeliminowanie osób, nie nadających się do pracy w zakładach żywienia zbiorowego.

Obok utrzymywania należytego stanu zdrowia, konieczne jest również stałe przestrzeganie higieny osobistej personelu. Dotyczy to przede wszystkim utrzymania czystości ciała i ubrania. Skóra człowieka stale pokrywa się brudem ze złuszczonych nabłonków, łoju skórnego i potu, produktów fizjologicznej czynności gruczołów. Na masie tej osiada kurz i zanieczyszczenia z zewnątrz. Brud utrudnia działalność fizjologiczną skóry, produkty jego rozkładu mogą powodować uszkodzenia skóry, co umożliwia przenikanie bakterii i powstawanie schorzeń skórnych. Brud na skórze jest dobrym podłożem dla rozwoju drobnoustrojów, zarówno pasożytniczych, jak i chorobotwórczych. Przez systematyczne mycie skóry usuwa się większość drobnoustrojów. Przepisy higieny zalecają, aby całe ciało było codziennie myte ciepłą wodą i mydłem. Ponieważ czasem trudno byłoby przestrzegać dokładnie tych zasad, należy przyjąć jako obowiązujące codzienne staranne mycie twarzy, szyi, uszu, rąk — zaś mycie całego ciała pod natryskiem co tydzień, a dla personelu zatrudnionego w kuchni — 2 do 3 razy w tygodniu. Szczególnie ważne jest mycie rąk, zwłaszcza przed rozpoczęciem pracy, a w miarę potrzeby kilka razy w ciągu dnia. Jest to szczególnie ważne dla osób, zajmujących się przyrządzaniem posiłków, gdyż przez brudne ręce mogą być przenoszone zarazki chorobotwórcze, oraz pasożyty jelitowe. Najczęściej spotykane pasożyty, żyjące w przewodzie pokarmowym człowieka, jak tasiemce, glisty dżownicowate i robaczkowe, wydalają swe jajeczka z kałem. W kale spotykamy również bardzo duże ilości drobnoustrojów. Dlatego też jednym z podstawowych warunków higieny, który winien być rygorystycznie przestrzegany jest konieczność mycia rąk mydłem przed posiłkiem i po wyjściu z ustępu. Łączy się z tym potrzeba, aby w każdym zakładzie zbiorowego żywienia były umywalnie z mydłem i ręcznikami. Równie niebezpieczny, jak brud na skórze, jest brud za paznokciami. Brudne paznokcie są niedopuszczalne u personelu w zakładach gastronomicznych, zarówno ze względów higieny jak i estetyki. Włosy, zwłaszcza u kobiet, powinny być myte 1 raz w tygodniu. Podczas pracy powinny być osłonięte lekkim, przewiewnym materiałem lub gęstą siatką. Nie można również zapominać o higienie jamy ustnej. Zaniedbanie tej sprawy powoduje rozkład resztek pokarmowych w jamie ustnej i przykrą, odrażającą woń z ust. Higiena jamy ustnej jest konieczna zwłaszcza u personelu, stykającego się bezpośrednio z konsumentami (kelner, kelnerka, bufetowa).

Z higieną osobistą personelu wiąże się ściśle higiena ubrania. Codzienne ubranie człowieka pokrywa się kurzem, w którym znajdują się duże ilości drobnoustrojów. Czyszczenie lub odprasowywanie wierzchniego ubrania jest związane w praktyce codziennej z pewnymi trudnościami i nie jest wykonywane zbyt często. Dlatego osoby zatrudnione w zakładach gastronomicznych powinny posiadać przy pracy ubrania ochronne, które nie tylko zabezpieczają odzież pracownika przed zniszczeniem, lecz również żywność przed zanieczyszczeniem. Każdy zatem pracownik powinien posiadać w swym zakładzie pracy szafkę na ubranie, składającą się z części, przeznaczonej na ubranie wierzchnie i oddzielnej części na ubranie ochronne. Przed rozpoczęciem pracy personel winien umyć ręce i włożyć odzież ochronną. Osoby, zatrudnione w kuchni, powinny posiadać całkowite ubranie ochronne i czapki, względnie czepki. Personel, zatrudniony w obieralni jarzyn, patroszalni, przy sprzątaniu lub zmywaniu naczyń, winien posiadać płaszcze ochronne ze ścisłego materiału ciemnego, jednak nie czarne, gdyż utrudniałoby to stwierdzenie stanu czystości. Personel zajęty przy wydawaniu posiłków powinien posiadać białe ubrania ochronne,

Bielizna osobista pracowników powinna być czysta. Ubrania ochronne nie mogą być wkładane bezpośrednio na ciało. Dotyczy to przede wszystkim personelu, zatrudnionego w kuchni. Dla należytego utrzymania czystości ubrań ochronnych, powinien każdy pracownik posiadać co najmniej trzy komplety tj. jeden komplet w użyciu, jeden w praniu i jeden czysty w rezerwie. Pranie i reperacje winny być wykonywane przez zakład pracy. Ubrania ochronne muszą być używane wyłącznie przy czynnościach, związanych z pracą. Niedopuszczalne jest wychodzenie w nich poza zakład pracy, względnie wchodzenie do ustępów. Personel, zatrudniony w obieralni, patroszalni, zmywalni naczyń lub pralni, powinien posiadać dodatkowo fartuchy gumowe oraz drewniane chodaki. Należy również zwrócić uwagę na czystość obuwia, które powinno być starannie oczyszczone z kurzu i błota.

Aby zrozumieć całokształt zagadnień higienicznych w zakładzie żywienia zbiorowego, należy także omówić znaczenie i wpływ tej pracy na zdrowie człowieka. Zarówno w interesie jednostki, jak i społeczeństwa leży takie zorganizowanie warunków pracy, by jak najlepiej chroniły one zdrowie pracownika i umożliwiały mu wydajność pracy. Higiena pracy dąży do poznania wszystkich zjawisk, związanych z pracą ludzką i stworzenie takich warunków, które usunęłyby, względnie osłabiły ich ujemny wpływ na zdrowie człowieka. Istnieje cały szereg elementów pracy w zakładzie żywienia zbiorowego, które mają niezmiernie szkodliwy wpływ na zdrowie. Do najważniejszych z nich zaliczyć można: zbyt długi okres pracy, praca w niezmiennej postawie, zbyt niska lub zbyt wysoka temperatura powietrza, nadmierna wilgotność, działanie drażniące na górne drogi oddechowe (dym, czad, ostra woń), nieregularność i pośpiech w odżywianiu, napięcie psychiczne przy pracy, zbyt szybkie tempo pracy, praca w nocy. Poza tym dużą rolę odgrywają warunki sanitarno-higieniczne miejsca pracy oraz używki (palenie i picie alkoholu). Większość obecnie istniejących zakładów żywienia zbiorowego nie odpowiada wymaganiom sanitarno-higienicznym. Szczególnie duże niedociągnięcia spotyka się w kuchni, gdzie brak zwykle należytego oświetlenia oraz prawidłowej wentylacji, co powoduje duże zmiany temperatury w czasie pracy.

Warunki pracy i stopień jej intensywności wpływają na powstawanie zmęczenia organizmu. Zmęczenie jest naturalnym zjawiskiem fizjologicznym i szybkość jego występowania zależna jest od wykonywanej pracy. Zmęczenie nie powinno przekraczać pewnych norm naturalnych. Środkami zwalczającymi zmęczenie są: określona długość dnia pracy, przerwa obiadowa, wypoczynek niedzielny oraz wczasy.

Zagadnienie długości dnia pracy uregulowane jest przepisami prawnymi. Z punktu widzenia higieny granicą wymiaru pracy jest zmęczenie fizjologiczne. Jest to granica naturalna. Liczne obserwacje i badania wykazały, że przedłużenie godzin pracy ponad granicę zmęczenia fizjologicznego obniża wydajność i dokładność pracy.

Wspomnieć należy jeszcze o zagadnieniu pracy nocnej. Naturalny, fizjologiczny sen w nocy jest odpoczynkiem dla mięśni i całego ustroju. Sen w ciągu dnia nie zastąpi całkowicie snu nocnego. Dlatego z pracy nocnej powinni być wyłączeni pracownicy młodociani, a ludzie dorośli, winni być zmieniani co tydzień.

Odrębnym zagadnieniem jest sprawa żywienia personelu w zakładach gastronomicznych, w czasie pracy. Nie jest rzeczą obojętną, w jakich warunkach personel zakładu spożywa posiłek. Nieregularność, pośpiech i niewłaściwe odżywianie, powodują zaburzenia w trawieniu, zaparcia, katary i wrzody żołądka. Posiłek obiadowy, jako podstawowy dla człowieka pracy, powinien odpowiadać wymaganiom higieny, zrówno co do składu, jak i sposobu spożycia. W każdej stołówce powinna być jadalnia, w której personel miałby możność spokojnego spożycia obiadu.

Niezmiernie szkodliwym przyzwyczajeniem wśród personelu zakładów, jest nadużywanie alkoholu i tytoniu. Zagadnienie to, wskutek szeroko rozwiniętej obecnie akcji uświadamiającej, straciło swą dawną ostrość, niemniej w dalszym ciągu należy być wobec niego czujnym. Należy podkreślić wybitnie szkodliwy wpływ picia alkoholu w czasie pracy. Alkohol obniża sprawność fizyczną, umysłową i psychiczną personelu. Powoduje wypadki, pomyłki, zakłócanie spokoju publicznego. Zakaz picia alkoholu podczas pracy, przez personel zakładów żywienia zbiorowego powinien być bezwzględnie i rygorystycznie przestrzegany, a pracownik nie stosujący się do tego zakazu, usuwany z pracy. Dotyczyć to powinno także personelu, przychodzącego do pracy w stanie nietrzeźwym.

Nadmierne palenie tytoniu, aczkolwiek nie wywołuje tak zgubnych skutków społecznych jak alkohol, niszczy jednak także zdrowie człowieka. Zwłaszcza w okresie pracy, w czasie wzmożonego wysiłku fizycznego i psychicznego, palenie tytoniu wywiera szkodliwy wpływ na zdrowie i powinno być ograniczone do minimum. Obowiązywać powinien wyraźny zakaz palenia w czasie wykonywania czynności zawodowych.

Odrębnym zagadnieniem, związanym z warunkami pracy w zakładach żywienia zbiorowego, są nieszczęśliwe wypadki przy pracy. Jakkolwiek są one niespodziewane i przypadkowe, jednakże większość z nich można w pewnym stopniu przewidzieć i im zapobiec. Przyczyną wypadków jest najczęściej nieostrożność pracownika, jego nadmierny pośpiech lub lekkomyślność, albo też błędy w urządzeniu pomieszczeń, a więc złe oświetlenie, strome schody itp., wreszcie — wady w sprzęcie do pracy— uszkodzone maszyny, zbyt duże i ciężkie garnki itp. Obok wypadków urazowych jak oparzenia, skaleczenia, stłuczenia, zgniecenia itp.

mogą się zdarzyć wypadki chorobowe na podłożu pato-fizjologicznym, jak omdlenia, torsje, zaburzenia żołądkowo-jelitowe, krwotoki itp. Wszelkie, nawet drobne urazy, jakie mogą się zdarzyć przy krajaniu, rąbaniu, przenoszeniu ukropu itp. mogą stać się źródłem infekcji i ropienia. Każda rana powinna być zatem natychmiast zabezpieczona od zakażenia, przez należyte jej opatrzenie. Na taką konieczność udzielenia doraźnej pomocy winien być przygotowany każdy zakład żywienia zbiorowego. Aczkolwiek fachowej pomocy lekarskiej może udzielić tylko lekarz, jednak zdarzają się wypadki (np. krwotoki), gdzie natychmiastowa pomoc może zadecydować o życiu człowieka. W każdym zakładzie pracy winna znajdować się apteczka z podstawowymi środkami ratunkowymi, zaopatrzona w instrukcje. Na każdej zmianie personelu powinna być przynajmniej jedna osoba, przeszkolona w udzielaniu pierwszej pomocy. W większych zakładach pożądana jest oddzielna izba sanitarno-opatrunkowa. Należy również dążyć do tego, aby w zakładach zatrudniających jednocześnie powyżej 50 kobiet, znajdował się oddzielny pokój dla kobiet, ze względu na ich odrębne potrzeby fizjologiczno-higieniczne.

Kierownik zakładu powinien czuwać, aby personel cierpiący przejściowo na ostre stany kataralne górnych dróg oddechowych (silny katar, kaszel itp.), nie był dopuszczany do bezpośredniego stykania się z żywnością. Również osoby, które pielęgnują chorych zakaźnie lub stykają się z nimi, nie powinny być dopuszczane do czynności związanych z przyrządzaniem, lub wydawaniem potraw.

Wymagania higieny personelu w uspołecznionych zakładach gastronomicznych, chronią jego zdrowie i siły, ale jednocześnie nakładają na niego pewne obowiązki. Obowiązki te nie powinny być uważane za narzucony nakaz, lecz za zrozumiałą potrzebę osobistą i zawodową. Przestrzeganie zasad higieny osobistej powinno stać się przyzwyczajeniem. Aby to osiągnąć, należy przeszkolić personel na wszystkich szczeblach w zakresie higieny oraz podnieść jego godność zawodową. Celem zapewnienia jednak należytej ochrony zdrowia konsumentów i podniesienia dyscypliny pracy w zakresie higieny, powinna być ściśle przestrzegana bezpośrednia odpowiedzialność pracownika za higienę osobistą w czasie pracy oraz odpowiedzialność kierownika za przestrzeganie przepisów higieny na terenie całego zakładu pracy.

Odrębnym zagadnieniem, wiążącym się jednak ściśle z higieną, jest estetyka pomieszczeń i urządzeń zakładu oraz sprawa estetycznego wyglądu personelu.

Aby pokarm spełnił swoje zadanie dostarczenia organizmowi składników odżywczych, musi być przerobiony w przewodzie pokarmowym pod wpływem soków trawiennych. W fizjologii żywienia odgrywa ważną rolę zarówno wydzielanie soków trawiennych, jak i czynniki, które wpływają pobudzająco na ich wydzielanie. Wśród tych czynników pobudzających, dużą rolę odgrywają bodźce psychiczne, których znaczenie w żywieniu wykazał i rozpracował wielki fizjolog radziecki I. P. Pawłow i jego szkoła. Potrawy, najracjonalniej nawet zestawione i przygotowane, ale podane w sposób niehigieniczny i nieestetyczny, będą działały hamująco na wydzielanie soków trawiennych. Zagadnienie estetyki w żywieniu znane jest wszystkim. Estetyka w przyrządzaniu i wydawaniu potraw wpływa na ich apetyczność. natomiast estetyka pomieszczeń i wyglądu personelu, wpływa korzystnie na samopoczucie i zadowolenie konsumenta. W ten sposób stwarza się dodatnie warunki dla przystosowania organizmu do przyjmowania i wchłaniania pokarmów.

Estetyka jest więc ważnym czynnikiem, wpływającym na wytworzenie w ustroju uczucia łaknienia, bodźca psychicznego, niezbędnego w normalnym żywieniu człowieka.

Pomijając estetykę pomieszczeń, sprzętu przyrządzania i wydawania posiłków, należy tu zwrócić uwagę na zagadnienie estetyki personelu w zakładach żywienia zbiorowego. Estetyka ta nie ma nic wspólnego z dawniej spotykaną przesadą i pewnym przepychem w ubiorach personelu i urządzeniach lokalu. Estetyka personelu wiąże się ściśle z pojęciem schludności, higieny i artystycznym, a nie luksusowym urządzeniem części konsumpcyjnej lokalu. Fraki czy smokingi dla kelnerów stanowią obecnie przeżytek zarówno z punktu widzenia higieny jak i estetyki. Jednolity, czysty ubiór dla całego personelu, czysto utrzymane ręce, twarz ogolona, starannie utrzymane włosy u kobiet, czysta koszula, krawat, czy fartuszek, oraz czyste buty — dają personelowi swobodę i zadowolenie w pracy oraz zaspokajają poczucie estetyki, jakiej konsument oczekuje od personelu uspołecznionego zakładu gastronomicznego.

Widzimy więc, że zagadnienie higieny i estetyki personelu posiada doniosłe znaczenie w żywieniu zbiorowym. Przyczynia się ono do podniesienia zdrowotności wśród konsumentów. wpływa na bezpieczeństwo pracy personelu, powoduje wreszcie lepsze wykorzystanie posiłków przez organizm, wpływając dodatnio na procesy trawienia.

Przestrzeganie wymagań higieny i estetyki nie nastręcza specjalnych trudności i każdy zakład żywienia zbiorowego winien je stosować w codziennej pracy. Tymi podstawowymi wymaganiami są:

1) kontrola wstępna i okresowa stanu zdrowia personelu,

2) przestrzeganie osobistej higieny i estetyki,

3) przeszkolenie personelu w zakresie higieny w zakładach żywienia zbiorowego,

4) ściśle przestrzeganie całkowitej trzeźwości w czasie pracy,

5) dążenie, aby każdy zakład pracy był zaopatrzony w urządzenia sanitarne dla personelu.

Mgr JÓZEF ZAWADA

Współpraca Rad Narodowych z terenowymi przedsiębiorstwami gastronomicznymi

Przeanalizowanie sprawy rozwoju sieci zakładów żywienia zbiorowego, zwłaszcza w miastach uprzemysłowionych, prowadzi do wniosku, że rozwój ten jest jeszcze zbyt powolny, że nie nadąża za rosnącymi potrzebami ludzi pracy. Sytuację poprawiło niewątpliwie wykonanie planu sieci w roku ubiegłym, niemniej jednak uspołeczniony przemysł gastronomiczny musi zmobilizować wszystkie siły, aby sprostać swym zadaniom, uwzględniając zwłaszcza fakt, że rozwój żywienia zbiorowego winien dotrzymywać kroku i wzrostowi zatrudnienia.

Żywienie zbiorowe jest dziedziną gospodarki narodowej, włączoną do planowania terenowego. Z tego względu terenowe przedsiębiorstwa gastronomiczne, które stanowią najważniejsze jednostki planujące, winny znaleźć opiekę i poparcie ze strony Rad Narodowych — instytucji, posiadających zasadniczą gestię w dziedzinie planowania żywienia zbiorowego. Rady Narodowe zatwierdzają plany terenowych przedsiębiorstw gastronomicznych, kontrolują wykonanie tych planów oraz obowiązane są nadzorować bieżącą działalność przedsiębiorstw. Faktycznie, Rady Narodowe są odpowiedzialne za rozwój żywienia zbiorowego na swoim terenie. Ścisła współpraca Rad Narodowych z terenowymi przedsiębiorstwami gastronomicznymi, odgrywa zasadniczą rolę w rozwiązaniu problemu żywienia zbiorowego w skali krajowej. Współpraca ta zadecyduje o rozwoju czy też zastoju żywienia zbiorowego na poszczególnych terenach.

Rady Narodowe, jako organ administracji państwowej w terenie, posiadające bezpośredni kontakt z zakładami żywienia zbiorowego oraz z konsumentami tych zakładów, najlepiej mogą ocenić wyniki działalności zakładów i ustalić czy spełniają one należycie swe obowiązki. Rola Rad Narodowych nie powinna ograniczać się jednak tylko do nadzorowanie działalności przedsiębiorstw gastronomicznych. Instytucje te powinny stale trzymać rękę na pulsie życia zakładów, pomagać im w przezwyciężaniu trudności codziennej pracy, pomagać w stwarzaniu warunków odpowiednich dla prawidłowej pracy.

Należy stwierdzić, że wiele zakładów żywienia zbiorowego posiada jeszcze poważne braki, nie wypływające z winy kierownictwa. Usunięcie ich wymaga pomocy Rad Narodowych.

Najważniejszą dziedziną współpracy Rad Narodowych z terenowymi przedsiębiorstwami gastronomicznymi, będzie planowanie żywienia zbiorowego, zarówno w zakresie sporządzania planów, jak i zatwierdzenia ich oraz kontroli wykonania. Sporządzanie i zatwierdzanie planów ma specjalnie ważne znaczenie z uwagi na to, że plan gospodarczy jest punktem wyjścia i jednocześnie podstawą działalności każdego przedsiębiorstwa. Od właściwego opracowania planów gospodarczych przez terenowe przedsiębiorstwa, w oparciu o ustalone wytyczne — zależy w zasadniczym stopniu rozwój żywienia zbiorowego w kraju. Plany gospodarcze winny być czynnikiem mobilizującym przedsiębiorstwa gastronomiczne do wzmożenia wysiłków w dziedzinie zaspokojenia potrzeb świata pracy. Powinny one uwzględniać istotne możliwości terenu, zwłaszcza bazy technologiczno-organizacyjnej. W dzisiejszej fazie rozwoju żywienia zbiorowego, opartego na adaptacji lokali pogastronomicznych, decydującym czynnikiem, zapewniającym realność sporządzanych planów gospodarczych, jest zabezpieczenie lokali dla użytku żywienia zbiorowego. A przydzielanie lokali pogastronomicznych należy bezsprzecznie do Rad Narodowych. Nie chodzi tu jednak o oderwane wypadki pomocy udzielonej przedsiębiorstwom, ale o stałe współdziałanie w granicach planu gospodarczego.

Jest rzeczą nader istotną, aby Rady Narodowe zatwierdzały nie tylko plany rozwoju sieci w ujęciu ilościowym, lecz również plany rejonizacji i lokalizacji sieci zakładów. Dotychczasowe doświadczenia w planowaniu terenowym żywienia zbiorowego wykazują, że opracowanie planów sieci jedynie w przekroju ilościowym, nie daje pożądanych wyników. Rzeczą konieczną jest, aby plan sieci był podbudowany planem rejonizacji i kolonizacji. Plan rejonizacji sieci daje obraz, w jakich rejonach miasta czy powiatu uruchomi się nowe zakłady, a plan lokalizacji przedstawia dokładnie, w jakiej miejscowości i w jakim punkcie (z podaniem ulicy, Nr. domu i lokalu) będą uruchomione nowe zakłady. Rzecz jasna, że już w czasie opracowania planów rejonizacji i lokalizacji sieci, przedsiębiorstwa terenowe winny ściśle współdziałać z Radami Narodowymi.

Rady Narodowe, zatwierdzając plany gospodarcze przedsiębiorstw żywienia zbiorowego, a zwłaszcza plan sieci obejmujący tak plan rejonizacji jak i lokalizacji, zapewniają jednocześnie bazę techniczną dla wykonania planu, przez zapewnienie przydzielenia ujętych w planie lokali pogastronomicznych. Tylko Rady Narodowe, jako gospodarze terenu, zdolne są zapewnić realność zatwierdzanych planów.

Bardzo ważne znaczenie posiada nadzór i współdziałanie Rad Narodowych przy realizacji planu gospodarczego. Rady Narodowe winny stale śledzić przebieg wcielania w życie planu, a w razie stwierdzenia jakichkolwiek trudności i niedomagań, hamujących jego wykonanie, interweniować bezzwłocznie i pomóc w usunięciu trudności. Doświadczenia w planowaniu terenowym wykazują, że przedsiębiorstwa gastronomiczne często napotykają na trudności w realizacji planu, z powodu nieotrzymania w ter-

minie przydziału lokalu czy też opóźnień przy uruchamianiu kredytów. Nierzadko również firmy budowlane przeprowadzają zbyt opieszale remont lokali gastronomicznych — w tych wypadkach interwencja gospodarzy terenu jest konieczna. Rady Narodowe są w stanie stworzyć takie warunki dla pracy terenowych przedsiębiorstw gastronomicznych, aby umożliwić im wykonanie planowanych zadań. W wypadku, gdy terenowe przedsiębiorstwa nie dość intensywnie realizują plan z własnej winy, Rady Narodowe winny natychmiast interweniować, sygnalizując zaniedbania zakładów właściwym dyrekcjom.

W razie wyjątkowo trudnych warunków pracy, Rady Narodowe winny zwoływać konferencje całego aktywu pracowniczego przy udziale czynnika partyjnego i społecznego, dla zmobilizowania wszystkich sił w walce o plan. Dotychczasowe obserwacje wykazują, że Rady Narodowe nie dość energicznie interweniują na terenach, gdzie istnieją trudności przy realizacji planu i dopuszczają tym samym do niewykonania planu. Dla przykładu przytoczyć można niezwykle ciężką sytuację w dziedzinie żywienia zbiorowego w Olsztynie i Kielcach, gdzie czynniki miejscowe, mimo doskonałej orientacji w istotnych potrzebach ludności, nie przedsięwzięły dotychczas należytych starań, aby zmienić istniejący stan rzeczy.

Jeszcze raz podkreślam, że bardzo ważną jest rzeczą, aby nadzór i współpraca Rad Narodowych z terenowymi przedsiębiorstwami posiadały charakter ciągły, a nie dorywczy. Mobilizacja przedsiębiorstw do walki o plan winna mieć miejsce na początku okresu, a nie jak to często bywa obecnie, przy końcu okresu planu.

Z dalszych etapów współpracy Rad Narodowych z przedsiębiorstwami terenowymi, ważne jest utrzymanie odpowiedniego poziomu żywienia w zakładach. W tym celu Rady Narodowe winny utrzymywać stały kontakt z zakładami oraz z konsumentami zakładów, a zwłaszcza nadzorować wykonania zarządzeń dotyczących wprowadzenia receptur, dbać o to, aby jadłospisy były planowane i odpowiednio urozmaicone, aby posiłki były zdrowe, smaczne, obfite i estetycznie podane. W razie stwierdzenia jakichkolwiek uchybień i niedomagań, należy natychmiast poczynić odpowiednie kroki, celem ich usunięcia. Rady Narodowe winny współpracować ściśle z przedsiębiorstwami przy organizowaniu w poszczególnych zakładach konferencji z konsumentami. Jak wykazują meldunki z terenu, ciągle jeszcze nie przywiązuje się dostatecznej wagi do spraw kontaktu z konsumentem.

Zasadniczy wpływ na działalność zakładów posiada współpraca Rad Narodowych w dziedzinie zaopatrzenia. Rady Narodowe powinny oddziaływać na terenowe oddziały central handlowych, aby należycie zaopatrywały miejscowe zakłady w surowce do produkcji, co umożliwia urozmaicenie asortymentu wydawanych posiłków. Również powinny Rady Narodowe popierać intensywnie rozwój baz zaopatrzeniowych zakładów, przez organizowanie własnych gospodarstw.

Znacznych wysiłków zarówno ze strony Rad Narodowych, jak i przedsiębiorstw terenowych, wymaga sprawa zapewnienia dopływu nowych, wyszkolonych kadr oraz stałe podnoszenie poziomu fachowego personelu, już zatrudnionego w aparacie żywienia zbiorowego. Współpraca przy organizacji kursów szkoleniowych umożliwi zarówno odpowiedni dobór słuchaczów, jak i należytą ich frekwencję oraz właściwą obsadę wykładowców. Rady Narodowe winny nadzorować przebieg kursów i czuwać nad ich poziomem. Bardzo istotnym zagadnieniem jest zapewnienie akcji szkoleniowej charakteru planowego i stałego, a nie dorywczego, jak to ma dziś często miejsce.

Wymienione sposoby współpracy Rad Narodowych z przedsiębiorstwami terenowymi, nie wyczerpują oczywiście wszystkich możliwości współdziałania. Raz jeszcze podkreślić należy, że współpraca ta umożliwi właściwy rozwój żywieniu zbiorowemu w całym kraju, a tym samym zaspokojenie rosnących w tym zakresie potrzeb świata pracy.

Nasi korespondenci piszą

RYSZARD WERNER

ZOBOWIĄZANIA BRYGADY MŁODZIEŻOWEJ ZMP RADOMSKICH ZAKŁADÓW GASTRONOMICZNYCH

Ostatnia narada wytwórcza pracowników RZG odbyła się pod hasłem walki o obniżkę kosztów własnych. Zasadniczy referat wygłosił tow. Piwowarski — dyrektor RZG, omawiając osiągnięcia naszej instytucji, a więc uruchomienie 10 zakładów żywienia zbiorowego oraz 4 zakładów pomocniczych, wykonanie przedterminowe planu na I kwartał 1951 r. itd. W czasie dyskusji omówiono szereg występujących braków i niedociągnięć w pracy oraz sposoby zapobieżenia im.

Wszyscy pracownicy przystąpili do międzyzakładowego współzawodnictwa pracy oraz do współzawodnictwa ogólnopolskiego między Dyrekcjami Zakładów Gastronomicznych.

Młodzieżowa Brygada ZMP z Zakładu „Teatralna“ zgłosiła następującą deklarację:

1. „Odpowiadając na apel i wezwanie Katowickich Zakładów Gastronomicznych — Młodzieżowa Brygada ZMP z Zakładu Nr 3. „Teatralna“ Radomskich Zakładów Gastronomicznych, przystępuje do współzawodnictwa pracy i podejmuje następujące zobowiązania:

1. Wykonać plan II kwartału na 5 dni przed terminem.
2. Zmniejszyć koszty własne o 1.798.50 zł w ciągu 1 miesiąca, przez oszczędne gospodarowanie papierem i sznurkiem do opakowań oraz uważnym gospodarowaniem szkłem i zmniejszeniem zużycia ołówków i bloczków.
3. Zwracać do Centrali Odpadków butelki po winie.
4. Zmniejszyć koszt utrzymania aparatu telefonicznego, przez korzystanie z niego tylko w sprawach służbowych.
5. Nie niszczyć opakowań, w których towar nadchodzi do zakładu, lecz zachować je do ponownego zużycia.

6. Zgodnie z uchwałami VI Plenum KC PZPR ograniczać sprowadzanie towarów, szczególnie niechodliwych, celem nie stwarzania w magazynie niepotrzebnych remanentów, przez co przyspieszy się obieg środków obrotowych.

7. Oszczędzać na transporcie dzięki planowym zamówieniom.

Młodzieżowa Brygada ZMP Zakładu „Teatralna“ wzywa pozostałe zakłady RZG, a w szczególności Zakład Nr 7 i Nr 2. oraz wszystkie brygady młodzieżowe pracujące w zakładach gastronomicznych na terenie całej Polski, do pójścia za przykładem tutejszej brygady i przystąpienia do współzawodnictwa, zmniejszenia kosztów własnych, a przez to przyspieszenia wykonania Planu 6-letniego.

Za przykładem brygady ZMP poszły wszystkie zakłady żywienia zbiorowego na terenie Radomia. Wynikiem ich współzawodnictwa w walce o obniżkę kosztów własnych, będzie zwycięskie wypełnienie zadań, jakie stoją przed przemysłem gastronomicznym.

Kurs kelnerek w Radomiu

W dniu 28 marca 1951 r. został uruchomiony w Radomiu pierwszy kurs dla kandydatów do zawodu kelnerskiego. Na kurs zapisały się same kobiety, przeważnie młodzież ZMP oraz członkinie Ligi Kobiet. Kurs trwał 5 tygodni i już w dniu 1 maja rb. przeszkolony personel stanął do pracy w radomskich zakładach żywienia zbiorowego. Obok wykładów teoretycznych, kurs obejmował również ćwiczenia praktyczne w zakładach. Słuchacze zorganizowali samorząd oraz samopomoc koleżeńską, która polegała na wzajemnej pomocy w przerabianiu materiału szkoleniowego. Pracowało również aktywnie koło ZMP. Pilnością i postępami w nauce wyróżniły się koleżanki: Zofia Bednarek, Kazimiera Jakubek, Maria Namieta i inne.

JAN CHLEBOSZ

POLSCY KUCHMISTRZE NA MIĘDZYNARODOWYCH TARGACH W LIPSKU

Na skutek zaproszenia, otrzymanego z centrali państwowego przemysłu gastronomicznego Niemieckiej Republiki Demokratycznej, trzech kuchmistrzów Łódzkich Zakładów Gastronomicznych — ob. ob. Tadeusz Janik, Tadeusz Woźniak i Brunon Miruch, udali się do Lipska, by tam, w okresie Międzynarodowych Targów, zorganizować i poprowadzić kuchnię polską. Na ten cel zostało przeznaczone pierwsze piętro największej w Lipsku restauracji „Paulaner“, posiadającej salę konsumpcyjną i kuchnię o dość skromnych rozmiarach. Mimo jednak niewielkich pomieszczeń, pracownicy polscy produkowali dziennie około 1000 dań à la carte. Było to możliwe jedynie dzięki doskonałemu wyposażeniu technicznemu. Nasi kuchmistrze wyrażają się z najwyższym uznaniem o urządzeniach kuchni, szczególnie o uniwersalnych kotłach, ogrzewanych elektrycznością, umożliwiających zarówno gotowanie, duszenie, pieczenie jak i smażenie potraw.

Kuchnia Polska miała w zasadzie pracować wyłącznie dla sali konsumpcyjnej pierwszego piętra restauracji „Paulaner“, posiadającej około 120 miejsc konsumpcyjnych. Polskie potrawy tak jednak przypadły do gustu międzynarodowej publiczności Targów Lipskich, że w praktyce wydawano je również i dla konsumentów innych sal. Kolejki tworzące się przed „polską kuchnią“, skłoniły zarząd lokalu do wykorzystania korytarzy pierwszego piętra na miejsca konsumpcyjne.



Zaznaczyć należy, że nasi koledzy niemieccy włożyli dużo wysiłku w należyte zorganizowanie i zareklamowanie kuchni polskiej. Plakaty na zewnątrz lokalu, pięknie wydane jadłospisy, wzbudziły żywe zainteresowanie konsumentów i przyczyniły się niewątpliwie do atrakcyjności restauracji „Paulaner“. Polscy pracownicy spotykali się na każdym kroku ze wzruszającymi dowodami sympatii, zarówno ze strony niemieckich gastronomików, jak i konsumentów oraz ludności Lipska. Szczególnie serdecznie odnosił się do naszych kuchmistrzów ob. Freuman, kierownik „Paulanera“ oraz aktywista FDJ — Werner. Dzięki ich koleżeńskiemu ustosunkowaniu się do nieznających terenu polskich kucharzy, praca od razu potoczyła się sprawnie. co przyczyniło się do sukcesu polskiej kuchni na Targach Lipskich.

Na zakończenie pobytu w NRD nasi pracownicy wzięli udział w akademii, urządzonej dla uczczenia miesiąca przyjaźni niemiecko-polskiej, zorganizowanej przez centrale H. O. (Handelsorganisation-Gaststaetten) w Berlinie. W czasie akademii ob. ob. Janik, Woźniak i Miruch otrzymali pamiątkowy proporzec FDJ. Wręczając proporzec, wyrazili koledzy niemieccy życzenie, aby to pierwsze, bezpośrednie spotkanie gastronomików polskich z niemieckimi, zapoczątkowało dalszą, systematyczną współpracę.

Życzenie to jest również i naszym życzeniem. Stały kontakt z państwowym pionem przemysłu gastronomicznego NRD, wymiana doświadczeń, oparta na nowych stosunkach łączących nasze budujące socjalizm narody — przyczyni się bez wątpienia do rozwoju polskiego i niemieckiego przemysłu gastronomicznego.

STANISŁAW MAZUREK

MARMOLADA I MIÓD W BARACH MLECZNYCH

Zarządzenie Ministerstwa Handlu Wewnętrznego zaleciło wprowadzenie do asortymentu dań barów mlecznych marmoladę, powidła i miód. Wprowadzi to duże urozmaicenie w posiłkach barów, dotąd nie zawsze należycie doceniane przez konsumentów.

Są dzielnice naszego kraju, których ludność rozumie znaczenie odżywcze przetworów owocowych i chętnie je spożywa. W dzielnicach tych wprowadzenie nowych produktów do barów mlecznych spotkało się z nader życzliwym przyjęciem. Są jednak miejscowości, gdzie ludność po przetwory te sięga tylko w ostateczności i odnosi się do nich w sposób nieufny. Trzeba, aby te dzielnicowe uprzedzenia jak najszybciej znikły. Czytelników „Żywienia Zbiorowego“ nie trzeba chyba przekonywać o konieczności urozmaicania posiłków, wprowadzania do nich możliwie dużej ilości jarzyn i owoców. Owoce są stosunkowo drogie, a wahania się ich cen, w zależności od sezonu, zmniejszają możliwości spożywania ich w należytej ilości. Ceny przetworów owocowych nie ulegają wahaniom. Są niskie i dla każdego dostępne. Jest to również argumentem, przemawiającym za celowością zarządzenia MHW. Należałoby tylko życzyć barom mlecznym, aby kierownicy ich potrafili rozwinąć odpowiednią propagandę, aby tablice na ścianach barów ilustrowały konsumentom wartości odżywcze marmolad, powideł i miodu. W tabelach tych należałoby przypomnieć konsumentom, że marmolada i miód zawierają witaminy grupy B, których nie posiada masło oraz witaminę C. Produkty te zawierają również wapń i białko. Miód zawiera też i żelazo.

Wprowadzenie do asortymentu potraw marmolad i miodu stanowić więc będzie doskonałe uzupełnienie witaminowe tradycyjnych potraw nabiałowych i należy postarać się aby zrozumienie ich wartości dotarło jak najrychlej do świadomości licznych konsumentów tak pożytecznych placówek żywienia zbiorowego, jakimi są bary mleczne.

JANUSZ RÓŻYCKI

RENTOWNOŚĆ ZAKŁADÓW ŻYWIENIA ZBIOROWEGO PSS W PIOTRKOWIE TRYBUNALSKIM

Piotrków Trybunalski posiada obecnie 3 zakłady otwarte żywienia zbiorowego oraz 2 stołówki pracownicze, prowadzone przez PSS przy Hucie Hortensja i przy PPB 22, budującym kombinat przemysłowy na przedmieściu Bugaj.

Zakłady otwarte zaspokajają całkowicie potrzeby ludności centrum miasta, nie uwzględniają natomiast niestety dzielnic peryferyjnych. Popełniono więc powtarzający się niestety, a zasadniczy błąd przy uruchamianiu sieci zakładów, polegający na lokalizacji ich w centrum miasta i w niedalekiej od siebie odległości. Spowodowało to niewykorzystanie możliwości produkcyjnych zakładów i przelotowości sal konsumpcyjnych. Fakt ten zaważył poważnie na wynikach finansowych zakładów otwartych, które na przestrzeni pierwszych trzech kwartałów 1950 r. były zdecydowanie ujemne. Czwarty kwartał ub. roku przynosi już zysk netto, który poważnie zmniejszył straty poprzednich trzech. Zawdzięczać to należy podjętym przez Zarząd Spółdzielni energicznym krokom polegającym na ograniczeniu ilości personelu, obniżeniu kosztów własnych, wzmożeniu kontroli nad zużyciem surowca i towarów handlowych. Koszty prowadzenia stołówek pracowniczych, pokryte zostały całkowicie z opłat za posiłki i z dotacji, wpłaconych przez zakłady pracy.

Po zainicjowaniu przez MHW specjalnej akcji, zmierzającej do wybitnego obniżenia kosztów własnych i uzyskaniu akumulacji kapitału w prowadzeniu zakładów zbiorowego żywienia, nastąpił gwałtowny zwrot. Przeprowadzone na początku kwietnia br. obliczenia za pierwsze dwa miesiące 1951 roku, wykazały duże osiągnięcia w dziedzinie rentowności. Uzyskanie podobnie korzystnych rezultatów jest możliwe jedynie wtedy, gdy praca komórek zbiorowego żywienia przy zarządach spółdzielni stoi na wysokości zadania i gdy kontrolują one systematycznie rachunkowość i sprawozdawczość zakładów, gdy dokonują bieżącej analizy poszczególnych elementów kosztów oddziaływując w porę na prawidłowe ich kształtowanie się. Trzeba też oczywiście zwracać baczną uwagę, by oszczędności w prowadzeniu zakładów nie były krańcowe i nie odbiły się na sprawności organizacyjnej zakładów. Czuwać również należy, aby nie miały miejsca wypadki osiągania oszczędności ze szkodą konsumentów — czemu zapobiegnie ścisłe przestrzeganie obowiązujących receptur MHW.

FERDYNAND SAPIŃSKI — Raciborz

TO TRZEBA ROZSTRZYGNĄĆ

Na naradzie roboczej załóg gospód uspołecznionych przy Spółdzielni Spożywców w Raciborzu, jaka miała miejsce w dniu 16 kwietnia br. poruszono również między innymi, kwestię umieszczania spluwaczek na salach konsumpcyjnych zakładów gastronomicznych. Spluwaczki te umieszcza się w myśl obowiązujących zarządzeń sanitarnych z przed 1939 roku, należałoby jednak zastanowić się czy istotnie spluwaczki te są potrzebne, czy istotnie obecność ich wpływa na polepszenie warunków higienicznych zakładu, czy przepis ten nie kwalifikuje się do uchylenia.

W myśl zaleceń władz staramy się, aby sale konsumcyjne naszych zakładów gastronomicznych zbliżone były nastrojem do warunków domowych, aby zapewniały nie tylko posiłek, ale i odpoczynek, pogawędkę, przeczytanie prasy, posłuchanie radia itp. Wypadki zjawiania sie w zakładach zbiorowego żywienia całych rodzin wraz z małymi dziećmi, nie są już obecnie rzadkością. Umieszczenie w kątach sal konsumpcyjnych nieszczęsnych spluwaczek, nie tylko nie pomaga w nadawaniu im charakteru domowego, ale przeciwnie, udręcza opiekunów dzieci, którzy czuwać muszą bezustannie, aby nie interesowały się one zbytnio zawartością tych naczyń. Publiczne używanie spluwaczek nie jest absolutnie widokiem estetycznym, ani czynnością higieniczną. Poza tym używają ich często ludzie chorzy, którzy w ten idealny sposób przenoszą za pośrednictwem much — niebezpieczne dla ogółu zarazki na artykuły spożywcze, talerze i nakrycia. Czasem w zakładach spluwaczki zastępowane są skrzynkami z piaskiem, co zmusza wrażliwszych konsumentów do opuszczania lokalu. Pozostawmy więc spluwaczki na ich właściwym miejscu — to jest w szpitalach, a uwolnijmy od nich sale konsumpcyjne. Jeśli zaś odpowiednie czynniki uznają obecność spluwaczek, zarówno jak i okropnych napisów w rodzaju „pluć tylko do spluwaczek" — za konieczną, to wydaje się, że odpowiedniejszym dla nich miejscem byłby hall czy korytarz.

Zebrani na naradzie pracownicy w ilości 46 osób, postanowili zwrócić się do Ministerstwa Zdrowia z prośbą o przemyślenie obowiązującego zarządzenia sanitarnego i spowodowanie usunięcia z sal konsumpcyjnych spluwaczek — źródeł zakażenia.

BOLESŁAW GROMADZKI

Zakłady gastronomiczne w Białymstoku

Białystok zniszczony przez hitlerowców w 76%, przed wojną nie odznaczał się nowoczesnym wyglądem. Było to typowe miasto na wschodnich rubieżach Polski, opuszczone, nie inwestowane, pozostawione sobie, podobnie zresztą, jak cała wschodnia połać kraju. Przed wojną pracowało tu około 300 zakładów przemysłowych, z których ocalało zaledwie 20%. Przed 1939 rokiem mieszkało w Białymstoku 120 tysięcy ludzi, dziś mieszka 65 tysięcy. Miasto obecnie budowane jest niemal od podstaw. Realizacja Planu 6-letniego przyniesie nie tylko całkowitą odbudowę Białegostoku, ale aktywizację województwa białostockiego, które miało swe smutne miejsce w Polsce C, jeśli chodzi o prymityw życia i brak odpowiednich urządzeń kulturalnych. Bestialskie zniszczenie miasta przez hitlerowców musiało się odbić na całej organizacji życia w Białymstoku, a więc i na organizacji sieci żywienia zbiorowego. Katastrofalny brak lokali uniemożliwił wzorowe jej zorganizowanie. W chwili obecnej żywieniem zbiorowym zajmuje się Białostocka Spółdzielnia Spożywców i Białostockie Zakłady Gastronomiczne. Oto krótki spacer po lokalach gastronomicznych Białegostoku.

Białostocka Spółdzielnia Spożywców

Gospoda Ludowa Nr 1 znajduje się w centrum miasta. Jest to reprezentacyjny lokal Białegostoku. Olbrzymia sala konsumpcyjna z dancingiem. Stoliki nakryte czystymi obrusami. Wydaje się obiady domowe i dania à la carte po godzinie 18. Ceny niskie. Przykład: sznycel cielęcy z jajkiem — 4.20 zł, z polędwicy — 4.80, stek cielęcy z jajkiem — 5.20 zł. Obsługa uprzejma, szybka. Pracują przeważnie kelnerki. Obiady znacznie słabsze. Sala, w której znajduje się bufet, wymaga gruntownego remontu. Wyposażenie kuchni dobre, jakkolwiek brakuje maszyn. W sumie — gospoda na poziomie.

„Bar-Hotel" znajduje się w Hotelu Miejskim. Jeden pokój. Bardzo czysto. Dania à la carte od godz. 7 do 22. Olbrzymia wygoda dla gości hotelowych. Wyposażenie kuchni raczej prymitywne.

Gospoda Ludowa Nr 2 znajduje się przy ul. 1 Maja 47. Czy tę typową knajpę można nazwać „gospodą"? Na pewno nie! Przypatrzmy się jej bliżej. Sala konsumpcyjna 5 x 6 m. Ściany brudne. Sufit popękany. Tu i ówdzie wygląda trzcina. Pełno zacieków. Stoliki nakryte podartą ceratą. Brudne. Podłoga przypomina klepisko w stajni, czarna. Magazyn zrobiony z bramy wjazdowej — 6 x3. Ściany z nieheblowanych, kiepsko zbitych desek. Brak podłogi. Po jedynej ścianie z cegieł kapie woda. Sufit popękany. W magazynie znajduje się wszystko. Obok ziemniaków leży mięso, dalej cebula, jeszcze dalej węgiel. Nie ma piwnicy, lodówki, żadnych maszyn. Kuchnia posiada wymiary

3 x 4. Brak wody bieżącej. Wodę nosi się ze studni. Zmywa się wprawdzie w dwóch wanienkach, ale... tak ciężko jest nosić wodę.... W jednej wanience widzimy gęstą ciecz, w której „myje się" naczynia. Ciasnota. Mięso leży na parapecie okna, jarzyny pod stołem. Trzon kuchenny maleńki, taki, jaki widujemy w gospodarstwach domowych. Zupę gotuje się na raty. Brudno, bardzo brudno. Czyż może być inaczej w tych warunkach? A wyobraźmy sobie teraz, że gospoda wydaje dziennie 250 obiadów oraz około 200 dań klubowych.

W lokalu tym mieściła się ongiś prywatna knajpa. BSS przejęła lokal, prowadzi go od dwóch lat i nie włożyła jeszcze jednego grosza w remont. Były inspekcje z komisji sanitarnej i PIH. Były wnioski, aby lokal zamknąć, jeżeli nie będzie przeprowadzony remont. ale... na wnioskach się skończyło. BSS powiada, że cały budynek, w którym znajduje się gospoda, ma być rozebrany, więc... szkoda pieniedzy na remont. Ale budynek ma być rozebrany w roku 1955, a tymczasem gospoda ludowa jest czynna.

W gospodzie pracuje kierownik, były robotnik. Jest on w jednej osobie kierownikiem, magazynierem, portierem i chłopcem do noszenia wody. Za tą ciężką pracę, którą utrudniają jeszcze codzienne zatargi z władzami sanitarnymi, domagającymi się słusznie przestrzegania przepisów, cofnięto mu premię i obniżono o 60 zł dodatek funkcyjny. Dlaczego? Bo dyrekcja żywienia zbiorowego BSS zaplanowała otwarcie jeszcze jednej gospody, a ponieważ powstały w międzyczasie Białostockie Zakłady Gastronomiczne, więc projekt upadł. A więc obniżyć koszty własne, skasować premie dla wszystkich kierowników gospód i zażądać od nich, aby trzy gospody istniejące, wypracowały obrót na czwartą. Sposób to conajmniej dziwny! Tak pojmuje dyrekcja BSS realizację planu. Ale jednak i z tą gospodą trzeba coś i to rychło zrobić, gdyż przynosi ona ujmę BSS i opinii uspołecznionych zakładów gastronomicznych.

Białostockie Zakłady Gastronomiczne

Historia Białostockich Zakładów Gastronomicznych zaczyna się od dnia 2 lipca 1950 roku, w dniu tym komisja organizacyjna przystąpiła do szukania lokali, celem otwarcia w nich restauracji i barów. Miejska Rada Narodowa nie zrozumiała wówczas i nie bardzo rozumie dotychczas, jakie zadania postawiło Państwo Centralnemu Zarządowi Przemysłu Gastronomicznego i jego rejonowym dyrekcjom. Przejawiło się to w utrudnianiu BZG obejmowania lokali. Ostatecznie dyrekcja BZG po pokonaniu trudności, których tu nie jesteśmy w stanie opisać, otworzyła 30 grudnia ub. roku pięć lokali. Poważna sprawa wynikła z kadrami. Zostały one wyszkolone sposobem „domowym". Mianowicie jakiś stary kelner wyuczył przy pomocy kilku pogadanek młodych kelnerów i kelnerki, którzy bezzwłocznie przystąpili do pracy. Poza tym BZG wysłały dwie osoby na kurs kierowników zakładów do Gliwic. Osoby te ukończyły kurs z wynikiem dostatecznym

Poza lokalami gastronomicznymi, BZG prowadzą jeszcze trzy zakłady produkcyjne: rozbieralnię mięsa, ciastkarnię i pralnię. Plan na rok 1951 przewiduje uruchomienie jeszcze pięciu lokali, w tym jednej kawiarni, której do tej pory nie ma w Białymstoku.

Jeżeli chodzi o wyposażenie zakładów w maszyny, to poza 3 lodówkami, żadnych maszyn BZG nie posiadają.

A jak wyglądają poszczególne lokale?

Bar „Warszawianka" przy ul. Mickiewicza 29 wydaje obiady domowe i dania barowe. Sala konsumpcyjna zdolna pomieścić 70 osób jednocześnie. Ściany brudne, na nich zacieki. Brak serwet na stołach. Nie ma szatni. Magazyn 1 x 3, ściany bardzo brudne. Wilgoć. Ziemniaki, jarzyny, mięso leżą na podłodze. Brak chłodni, w kuchni nie ma zlewu. Nie ma również wody bieżącej. Wodę nosi się ze studni, oddalonej o 40 metrów. Zmywa się w dwóch wanienkach, ale cóż... Wody trzeba oszczędzać. „Warszawianka" — lokalik trzeciorzędny.

Bar „Nowy" — Warszawska 83. Wydaje obiady i dania klubowe. Sala konsumpcyjna to większy pokój. Ściany możliwe, aczkolwiek daleko im do idealnej czystości. Podłoga bardzo czysta. Kuchnia bardzo mała, lecz czysta. Wody bieżącej nie ma. Nosi się ją z sąsiedniego domu. Personel szczupły. Kucharka często sama szoruje podłogę, ale nie wiadomo dlaczego nie otrzymuje poborów według stawek dla kuchmistrzów.

„Polonia" — Piękna 2 to jedyny lokal BZG, który można nazwać restauracją z prawdziwego zdarzenia. Wydaje obiady klubowe i dania a la carte. Dziennie przewija się tu około 500 osób. Sala konsumpcyjna zastawiona pięknymi, nowymi meblami. Brak serwetek na stolikach. Brak szatni. Kelnerki ubrane w jednakowe, granatowe sukienki. Kuchnia średniej wielkości. Woda bieżąca. Zmywanie naczyń w warunkach higienicznych. Brak zaplecza. Warzywa leżą w kuchni na podłodze. Przeglądamy książkę zażaleń. Konsumenci skarżą się, że często czekają godzinę na podanie posiłków. Wiele uwag pisanych jest przez pijanych gości. Niestety, nie znaleźliśmy ani jednej pochwały pod adresem jakości potraw, kilka natomiast uwag jest pochwałą dla niektórych kelnerek. Kelnerki pracują w lokalu do godz. 23, pomimo, że sprzedaje się w nim wódkę. Należy zwrócić uwagę na ceny. Są one wyższe od cen w Gospodzie Ludowej Nr 1, pomimo, że oba lokale posiadają II kategorię.

Tragiczna pralnia

Czy pisząc o pracy BZG można pominąć milczeniem sprawę pralni? Oto w jakich warunkach pracuje pralnia BZG:

W małym. drewnianym domku przy ul. Mickiewicza 29, w podwórku, znajduje się pralnia. Do niej dostarcza się brudną bieliznę ze wszystkich lokali BZG. Droga do pralni prowadzi przez pełne ścieków podwórko. Mała izba tonie w sinej, gęstej parze. Szczupła, wysoka kobieta stoi przy jednej balii i mechanicznie trze bieliznę o tarę. Obok niej, na brudnej ławie, leży bielizna wyprana. Wody bieżącej nie ma. Trzeba ją nosić ze studni. W rogu stoi mała kuchenka, na której w niewielkim garnku gotuje się brudną bieliznę. W izbie nie ma się gdzie poruszyć. Nie ma gdzie prasować i nie ma na czym prasować. Jedno małe żelazko. Dziś właśnie nie dali mydła. Kupiła je praczka na razie za swoje pieniądze. Brakuje krochmalu, bo nie ma kto go dostarczyć. Nie ma koca do prasowania. Praczka przynosi swój z domu. Nie ma wyżymaczki. Nie ma gdzie powiesić mokrej bielizny. Nie ma strychu. Wiesza się bieliznę na podwórku. Ale to wszystko jeszcze nie ważne. Okazuje się, że pralnia należy do BZG i 21 lokatorów, którzy mieszkają w sąsiedztwie i zupełnie słusznie roszczą sobie do niej prawa. Dochodzi więc do awantur. BZG chcą prać codziennie, a lokatorzy raz w miesiącu każdy. Praczka stacza boje, dosłownie boje, o zajęcie pralni danego dnia.

Uwagi końcowe

Problem żywienia zbiorowego w Białymstoku jest bardzo skomplikowany. Pomijając sprawę wyposażenia technicznego, które oczywiście decyduje o sprawności poszczególnych zakładów gastronomicznych, wyłania się przede wszystkim sprawa lokali. W czasie wędrówki po zakładach w Białymstoku, nie mogliśmy uzyskać konkretnych informacji na temat nowych lokali, w nowych budynkach mieszkalnych. A przecież, jeżeli mamy mówić o wzorowej sieci zakładów żywienia zbiorowego w Białymstoku, możemy tylko widzieć je w nowych lokalach, specjalnie zaprojektowanych i zbudowanych. Stan obecny możemy uważać tylko za prowizoryczny. W Białymstoku są właściwie tylko dwa zakłady, które można zaliczyć do normalnych restauracji, reszta to prowizoryczne knajpki.

Na marginesie tych stwierdzeń trudno pominąć milczeniem następującą sprawę. Przed wojną w podziemiach Teatru Miejskiego został specjalnie zbudowany lokal, przeznaczony na kawiarnię. Był to lokal ultra nowoczesny, doskonale wyposażony. Po wojnie w lokalu tym mieściła się restauracja, prowadzona przez prywatnego właściciela. Dyrektor teatru skorzystał z okazji i zamienił lokal na... stolarnię i dekoratornie. Jak wiadomo. istnieje specjalny okólnik Prezesa Rady Ministrów, który nakazuje zwrot lokali gastronomicznych, zabranych na inne cele. Ale dyrektor teatru jest innego zdania. Oświadczył jakoby,

że „lokal zwróci po swoim trupie". Mimo woli nasuwa się pytanie, czy władze nadrzędne mogą tolerować ten stan rzeczy, aby w zniszczonym Białymstoku, gdzie konsumenci mogą korzystać z takich gospód, jak ohydna knajpa przy ul. Warszawskiej, lokal, w którym mogłaby być urządzona przyzwoita restauracja czy nawet jedyna kawiarnia, mógł być oddany na inny, choćby najszlachetniejszy nawet cel. Oczywiście doceniamy potrzeby teatru, ale jednak radził on sobie znakomicie przez kilka lat bez dekoratorni, zainstalowanej w podziemiach, a okólnik Prezesa Rady Ministrów obowiązuje.

Wnioski nasze, dotyczące obecnej sytuacji w dziedzinie żywienia zbiorowego w Białymstoku, nie mają oczywiście na celu lekceważenia pracy i wysiłków BZG, które „stanęły na głowie" aby plan wykonać i chociaż częściowo rozładować brak zakładów żywienia zbiorowego, ale powtarzamy: to, co jest, traktujemy jako prowizorium. Organizacją nowoczesnej sieci zakładów żywienia zbiorowego, musi się bliżej zainteresować Centralny Zarząd Przemysłu Gastronomicznego, który na szczeblu władz centralnych może wywalczyć odpowiednie lokale w nowowznoszonych budynkach.

Nasz felieton

Należy oszczędzać

Oszczędność jest cnotą — mawiano w rzekomo poczciwych, mieszczańskich czasach, które mówiąc nawiasem, wcale, ale to wcale poczciwymi nie były. Przeciwnie, cechowała je raczej wielka niepoczciwość, polegająca na bogaceniu się jednych, kosztem bezlitosnego wyzysku drugich. Może dlatego najgłośniej gardłowali za oszczędnością ci, którzy nie żałowali miłego grosza na zaspokojenie niedostępnych „szaremu tłumowi" zachcianek. Słowem oszczędność była cnotą, jakby to fachowo rzec, „na wynos". Cnotą ludzi ubogich, ciężko pracujących na skromną egzystencję, którą łacno mogli utracić — powiększając szeregi bezrobotnych. Cnotą — raczej przymusową, gorąco pochwalaną przez możnych tego świata, którzy dzięki niej mogli beztrosko porastać w pierze. Należy sądzić, że i obecnie zachodnio-europejscy kapitaliści i północno-amerykańscy milionerzy są serdecznymi zwolennikami oszczędzania przez ludzi pracy, choćby ze względu na konieczność ładowania miliardów dolarów, funtów szterlingów czy franków, w obłąkane zbrojenia.

Jakże inny charakter nosi sprawa oszczędzania w Związku Radzieckim czy w budujących socjalizm, krajach demokracji ludowej! Oszczędzamy — ponieważ wiemy, że oszczędności nasze przynoszą korzyść nie tylko nam samym, ale i będącej naszym wspólnym dobrem, gospodarce narodowej. Oszczędzamy nie tylko prywatnie, na własny użytek, ale dokładamy wszelkich starań, aby możliwie oszczędnie prowadzić powierzone naszej pieczy placówki handlowe, obniżyć ich koszty własne. Wiemy bowiem dokładnie, że każda nie wydana na rzeczy zbędne złotówka przyspiesza wykonanie naszych planów gospodarczych, przyczynia się do umocnienia potęgi ekonomicznej naszego budującego socjalizm Państwa. I wiemy również, że każdy nasz wysiłek w imię oszczędności poniesiony, wróci się nam stokrotnie, powodując w konsekwencji wzrost poziomu stopy życiowej ludzi pracy, pełniejsze zaspokojenie naszych potrzeb.

Są to prawdy aż nadto dobrze nam znane. Inna sprawa, że nieraz trudno jest je w całości wprowadzić w życie, że stoją na przeszkodzie temu różne nawyki i przyzwyczajenia, które jednak trzeba niezwłocznie zwalczyć.

Zwłaszcza w naszej dziedzinie pracy, w żywieniu zbiorowym, które ma, jeśli chodzi o oszczędną gospodarkę, duże, nawet bardzo duże zaległości do odrobienia. Poruszaliśmy już tę sprawę na łamach naszego pisma niejednokrotnie, stwierdzając, że walka o rentowność zakładów, o wzrost wydajności naszej codziennej pracy, jest w obecnej chwili czołowym zadaniem wszystkich bez wyjątku pracowników.

Pewno, że prowadzić oszczędnie zakład zbiorowego żywienia nie jest rzeczą łatwą. Choćby dlatego, że nie wolno nam iść po drodze najmniejszego oporu, dopuścić do tego, aby oszczędności te odbiły się na konsumencie, zostały pokrywane jego kosztem czy to w postaci pogorszenia się jakości potraw, czy też w postaci mniej starannej obsługi, niedostatecznego wyposażenia zakładu. Tego rodzaju oszczędzanie byłoby, rzecz prosta, rzeczą karygodną, podważałoby zasadnicze cele istnienia zakładów żywienia zbiorowego.

Słowem, trzeba nam gdzie indziej szukać źródeł oszczędności. Likwidacja przerostów personalnych, zwalczanie nadmiernych mank magazynowych, staranne obchodzenie się z surowcem, przestrzeganie ustalonych receptur przy sporządzaniu potraw, oszczędzanie paliwa, troskliwa pielęgnacja inwentarza, pełne wyzyskanie transportu — oto są źródła, które nam trzeba w pełni wykorzystać.

Na pewno zresztą nie wymieniliśmy na tym miejscu wszelkich możliwości oszczędniejszego, niż dotąd to miało miejsce, prowadzenia gospodarki w zakładzie zbiorowego żywienia. A rzecz jest niezwykle ważna i na pewno warta gorącej dyskusji. Zacznijmy ją prowadzić i to rychło. Łamy „Żywienia Zbiorowego" stoją dla niej otworem.

Powiedzmy więc, cośmy w tym zakresie dotąd zrobili i co jeszcze mamy zamiar zrobić. Podzielmy się naszymi doświadczeniami z ogółem kolegów. Napiszmy otwarcie o trudnościach, na które natrafiamy. Podajmy sposoby ich zwalczania. Temat jest obszerny i na pewno wart tego, aby go wyczerpująco omówić. Zwłaszcza przez pracowników operatywnych, którzy mają już poza sobą pokaźny dorobek pracy. Dorobek, który niejedną, cenną na pewno przyniesie wskazówkę.

Alfa



CRS gospoda spółdzielcza

Mgr TADEUSZ ILCZUK

Do walki o obniżkę kosztów własnych w gospodach spółdzielczych

Podstawowym warunkiem zwycięskiego wykonania wielkich zadań Planu 6-letniego, jest jak wiemy, obniżka kosztów własnych we wszystkich zakładach pracy. Obniżka ta przynieść ma w rezultacie naszej gospodarce narodowej około 90 mld. złotych, czyli połowę wartości nakładów inwestycyjnych, przewidzianych w Planie. Oznacza to, że bez osiągnięcia 90 mld. złotych, nie można byłoby przeprowadzić 50% planowanych inwestycji, czyli nie można byłoby zbudować 125 wielkich zakładów przemysłowych (na 250 planowanych), około 500 innych fabryk (na przeszło 1000 planowanych) i 45 osiedli mieszkaniowych (na 90 planowanych). Bez nowych i nowocześnie urządzonych kopalń, hut i fabryk nie moglibyśmy podnieść produkcji przemysłowej, nie moglibyśmy zapewnić wszechstronnego rozwoju rolnictwa, dokonać jego zasadniczej społecznej przebudowy i powiększyć jego produkcji o 50%.

Wszystkie te zadania, wzajemnie się warunkujące, są zadaniami trudnymi wprawdzie, ale całkowicie realnymi i rzecz jasna— muszą być wykonane. Podobnie jak wszystkie pięciolatki radzieckie, jak nasz Plan 3-letni, jak plan Krajów Demokracji Ludowej, jak wreszcie pierwszy rok Planu 6-letniego — tak i całość naszych zadań zostanie wykonana, niewątpliwie przed terminem i z nadwyżką. Wielka bowiem siła wszystkich planów w systemie gospodarki uspołecznionej polega na tym, że plany te są układane na podstawie dokładnego przemyślenia własnych możliwości oraz w oparciu o dobrowolne, entuzjastyczne zobowiązania świata pracy.

Co mówią o tym sami robotnicy?

„Dawniej — nowe metody pracy, ulepszenia czy wynalazki, mogłyby spowodować redukcję. Lękano się więc ulepszeń, a jeżeli nawet komu z nas przyszedł do głowy jakiś pomysł, nie ujrzał on nigdy światła dziennego. Trzymano się oburącz starych, nawet przestarzałych metod pracy, byle tylko utrzymać się na powierzchni. Byleby nie być skazanym na bezrobocie. Nikomu z nas nie zależało na pośpiechu. Wręcz przeciwnie. Pracowaliśmy jak najwolniej, żeby tę pracę ciągnąć jak najdłużej“ — pisze w swym pamiętniku Piotr Trzciński, przodownik pracy w budownictwie.

Czasy obecne i system obecnej pracy tak charakteryzuje Franciszek Apryas:

„Teraz dopiero, kiedy zacząłem pracować w Kopalni Sośnica, zacząłem rozumieć Stachanowa. Patrzyłem na tę kopalnię i myślałem sobie: mój to węgiel, nasz to węgiel, dla naszych fabryk, dla naszych parowozów, dla naszego przemysłu. I już wtedy na mojej ścianie zaczęło szybko wzrastać wydobycie, zwiększać się wydajność“.

Na drodze do uzyskania obniżki kosztów własnych, będą występowały różne i niemałe trudności. Wróg klasowy nie został jeszcze zniszczony całkowicie. Czyha na każdym kroku w ukryciu, z za węgła, by tempo naszej pracy zahamować. Broni się uparcie nasz wróg klasowy — bogacz wiejski, który chciałby po dawnemu wyzyskiwać biedotę wiejską, po dawnemu prowadzić karczmy, sklepiki i stosować różne formy odrobku. Tych możliwości został już pozbawiony, więc usiłuje broniąc się, szkodzić nam na każdym kroku.

Trzeba więc nam zmobilizować wszystkie siły, trzeba zrozumieć w pełni konieczność obniżki kosztów własnych, która jest warunkiem wykonania Planu 6-letniego, trzeba znać źródła, z których powstają oszczędności i umieć je w pełni wykorzystać.

W dziedzinie handlu łącznie z żywieniem zbiorowym, obniżka kosztów własnych na rok 1951 ustalona została w wysokości 15,2% kosztów z roku 1950. Jest to najwyższa stosunkowo obniżka w porównaniu z pozostałymi dziedzinami życia gospodarczego. Wynika stąd, że w naszym handlu i żywieniu zbiorowym są zbyt duże koszty własne i są duże możliwości ich zmniejszenia. Co to są koszty własne w ogóle, a koszty własne gospód spółdzielczych w szczególności?

Przez koszt własny danego towaru, rozumiemy jego wartość bez marży zarobkowej. Na koszty własne składają się zatem koszty pracy żywej, czyli pracy ludzi oraz koszty surowców, materiałów pomocniczych, zużycia narzędzi itp., jednym słowem — wszystko to, cośmy wyłożyli dla wytworzenia produktu zdatnego do użytku.

Mówiąc przykładowo, na koszt własny obiadu popularnego w gospodzie spółdzielczej składają się produkty podstawowe, a więc mięso,

warzywa, tłuszcze, dodatki, praca personelu gospody, świadczenia dla tego personelu, dalej — część uposażenia władz gminnej spółdzielni, w postaci tzw. narzutu kosztów ogólnej administracji, elektryczność, gaz, węgiel lub drzewo, różne koszty ogólne, jak dzierżawa lokali, opłaty pocztowe, telefony, amortyzacja budynku, środki transportowe itp.

W różnych warunkach i dla różnych potraw, różne też będą niektóre składniki kosztów. Wyliczyliśmy je tylko przykładowo, a w jednym z następnych numerów pisma rozpatrzymy szczegółowo typowe składniki kosztów podstawowych potraw, wskazując na możliwości obniżki poszczególnych pozycji i sposoby wprowadzenia jej w życie. W artykule niniejszym omówimy zaś ogólnie podstawowe źródła obniżki kosztów własnych i sposoby wykorzystania tych źródeł.

Pierwszym z nich jest wzrost wydajności pracy. Wzrost ten polega na zmniejszaniu udziału pracy ludzkiej, a wzrastaniu udziału pracy maszyn i narzędzi, w taki sposób, aby ogólna ilość pracy, potrzebnej do wyprodukowania towaru, uległa zmniejszeniu. Wydajność pracy mierzymy ilością wyprodukowanych jednostek towaru przez jednego człowieka lub zespół ludzi, w ciągu określonego czasu. Miarę taką nazywamy normą pracy. Im wyższe normy są wykonywane, tym większa jest wydajność pracy. A zatem wzrost wydajności pracy uzyskuje się przez stosowanie naukowo uzgodnionych norm, które podlegają systematycznemu usprawnianiu i poprawianiu. Im większe normy, im większe tempo wzrostu wydajności pracy, tym mniejsza ilość pracy zawarta jest w jednostce towaru, tym niższy jest koszt własny danego towaru. A ponieważ praca ludzka stanowi poważny procent kosztów własnych, przeto wzrost wydajności pracy jest najpoważniejszym źródłem obniżki tych kosztów. Oczywiście stosować tu należy zasadę przewagi tempa wzrostu wydajności pracy nad tempem wzrostu płacy.

Drugim podstawowym źródłem obniżki kosztów własnych jest oszczędność na surowcach pomocniczych — przez stosowanie prawidłowych norm zużycia, przez systematyczną kontrolę tego zużycia, przez stosowanie materiałów zastępczych oraz przeprowadzanie ciągłej walki z wszelkiego rodzaju marnotrawstwem. Im mniej zużyjemy surowca na gotowy produkt, im mniejsze będziemy mieli zużycie materiałów pomocniczych i energii, tym niższy będzie koszt własny tego produktu. Poprzez coraz bardziej doskonalącą się praktykę, odbywa się ustalenie norm zużycia materiałów do produkcji. Tutaj rola pracowników gospody spółdzielczej jest ogromna.

Jedno i drugie wyżej omówione źródło obniżki kosztów własnych wykorzystujemy przez rozwijający się wciąż ruch nowatorski i racjonalizatorski. Obniżenie kosztów własnych wiąże się z licznymi wynalazkami i pomysłami racjonalizatorskimi pracowników. W Związku Radzieckim, w roku 1946 wprowadzono w życie 253 tys. pomysłów, dających rocznie około 2 miliardów rubli oszczędności. Wzorując się na radzieckich nowatorach, polski świat pracy również dał już wiele usprawnień i wynalazków. Wartość ich powiększa potężniejący z każdym dniem ruch współzawodnictwa.

Jednym z najbardziej zasadniczych warunków wykonania Planu 6-letniego — jest jak najbardziej dokładne uświadomienie każdego zakładu pracy, każdego człowieka pracy — o zadaniach Planu, o konieczności obniżki kosztów własnych. Przepojenie wszystkich ludzi pracy, a na naszym odcinku — wszystkich pracowników gospód spółdzielczych — pełną świadomością, że każdy sukces pracy produkcyjnej, każdy procent wzrostu wydajności pracy, każda wreszcie zaoszczędzona złotówka, to krok naprzód w marszu do socjalizmu, to istotna treść Narodowego Frontu Walki o Pokój i Plan 6-letni — stanie się rękojmią zwycięskiego wykonania planu obniżki kosztów własnych. Musimy przy tym, jak już wspominałem, zdawać sobie dobrze sprawę, że każdy błąd naszej pracy, każda w niej trudność, będą wykorzystane dla swoich celów przez naszego wroga klasowego.

— Dopiero wówczas — powiedział Prezydent Bierut na V Plenum KC PZPR — gdy masy pracujące czuć się będą żołnierzami na froncie walki klasowej, która się toczy ze wzrastającą zaciętością zarówno wewnątrz naszego kraju jak i zewnątrz — wykonamy pomyślnie i przekroczymy wielkie i odpowiedzialne zadania Planu 6-letniego.

STEFAN PAWŁOWSKI

Zadania i obowiązki kierownika gospody spółdzielczej

Zajmowanie w Polsce Ludowej stanowiska kierownika w gospodzie spółdzielczej, czy też w innym zakładzie uspołecznionym, to nie tylko zaszczytna misja i dowód zaufania, ale przede wszystkim duże, bardzo duże obowiązki.

Organizowanie i prowadzenie gospody spółdzielczej w warunkach zaostrzającej się walki klasowej na wsi, wymaga od kierownika nie tylko fachowości, ale i dużego uświadomienia polityczno-społecznego. Aby swoje zadania i obowiązki, kierownik gospody mógł należycie wypełniać, musi je nie tylko znać, ale i rozumieć. Postaram się je pokrótce omówić.

Z praktyki wiemy, że jeszcze dużo naszych gospód nie spełnia należycie swych obowiązków. Najchętniej ograniczają się one do handlu towarami zakupionymi, zwłaszcza napojami alkoholowymi, gdyż nie sprawia to kłopotu

a daje pokaźny zysk. Sprawozdanie z gospód spółdzielczych za I kwartał br. wykazuje około 80% obrotu towarami handlowymi. W niektórych województwach, jak np. w woj. gdańskim, obrót towarami handlowymi wynosi 68,5% całego obrotu, w koszalińskim 74%, co wskazuje, że gospody tych województw bardzo powoli przestawiają się z handlu na produkcję. Dzieje się to między innymi dlatego, że kierownicy gospód w wielu wypadkach nie dostrzegają przeobrażeń, jakim uległa wieś. Chłop i robotnik, na skutek uświadomienia społeczno-politycznego, coraz częściej z pogardą odnosi się do gospody, w której panuje brud i pijaństwo, smętna pozostałość ustroju kapitalistycznego. Ludzie, budujący nowe życie, szukają w gospodzie nie alkoholu, ale podstawowych posiłków, poza tym chcą tam odpocząć, przeczytać gazetę, posłuchać radia, pogwarzyć z sąsiadem przy szklance wina lub piwa. Obowiązkiem kierownika jest, aby odpowiednią atmosferę stworzyć. Dlatego też trzeba, aby kierownik uświadomił sobie, że zadaniem gospody, jako zakładu uspołecznionego, jest przede wszystkim dostarczenie ludziom pracy zdrowych, smacznych, tanich i pełnowartościowych posiłków. Zapotrzebowanie na posiłki podstawowe w Planie 6-letnim będzie się stale zwiększało, z uwagi na przewidywany wzrost realnych płac i podnoszenie się dobrobytu. Wobec tego, gospody nasze powinny stale i systematycznie przestawiać się na produkcję, aby nadążyć za rosnącymi potrzebami i siłą nabywczą ludności pracującej, pamiętając jednocześnie o jakości posiłków, jako nieodzownym warunku wzrostu wydajności pracy. Kierownik musi więc troszczyć się o pełne zaopatrzenie w surowce i towary niezbędne do należytego funkcjonowania gospody. Od sprężystości kierownika, jego zmysłu organizacyjnego, zależy w dużym stopniu zaopatrzenie gospody. Tylko bowiem przez rozszerzenie produkcji i urozmaicony jadłospis, oparty o obowiązującą recepturę, przyrządzony i podany w warunkach higienicznych, zapewnimy ludziom pracy pełnowartościowe posiłki i zwiększymy liczbę konsumentów.

Z rozszerzeniem produkcji wiąże się sprawa wyposażenia gospody w niezbędne urządzenia. Pod tym względem nie wszystko jest w porządku. Często pokutuje jeszcze fałszywe z gruntu mniemanie, że do prowadzenia gospody wystarczy jeden pokoik, lada bufetowa, parę garnków, widelcy i noży. Aby gospoda mogła należycie pracować, należy ją wyposażyć w odpowiedni sprzęt i urządzenia, zwłaszcza, że ilość personelu w wielu gospodach jest niewystarczająca i posiadanie sprzętu i urządzeń ułatwi w dużym stopniu pracę.

Ważny, a może nawet najważniejszy obowiązek kierownika gospody, to przestrzeganie zasad higieny i estetyki, przez utrzymywanie czystości w pomieszczeniach oraz w procesie produkcji i sprzedaży. Nic tak nie odstrasza ludzi pracy od naszych zakładów, jak właśnie nieprzestrzeganie zasad higieny, stale powtarzający się jadłospis oraz nieuprzejma i mało sprawna obsługa.

Aczkolwiek odpowiedzialność za przestrzeganie zasad higieny i estetyki ciąży na kierowniku, to jednak każdy pracownik gospody odpowiada za utrzymanie ładu, czystości i porządku na powierzonym mu odcinku pracy. Szczególna odpowiedzialność za higieniczny stan kuchni i pomieszczeń pomocniczych, za świeżość i jakość surowców, ciąży na kucharzu.

Kierownik winien wciągnąć do pracy cały zespół, bowiem tylko zespołowo poprzez narady produkcyjne, współzawodnictwo, w powiązaniu z samorządem spółdzielczym, praca może być należycie wykonana.

A teraz jeszcze o sprawie walki z alkoholizmem w naszych gospodach. Ponieważ całkowite skasowanie sprzedaży alkoholu w gospodach nie jest celowe, ze względu na niebezpieczeństwo potajemnego wyszynku, spekulacji itp., obowiązkiem kierownika jest prowadzić stałą i systematyczną walkę z pijaństwem, nie przez chowanie wódki pod ladę, ale przez ścisłe przestrzeganie godzin i dni, w których zakazane jest jej wydawanie, przez niesprzedawanie alkoholu młodzieży, nie podawanie go pijanym, przez doliczanie do rachunków tzw. „korkowego" tym konsumentom, którzy przynoszą wódkę z sobą. Wreszcie kierownik swoim autorytetem powinien wpływać na tych, co mają skłonności do nadużywania alkoholu. Walka to ciężka, ale prowadzona stale i systematycznie, wydać może piękne rezultaty.

Zaopatrzenie w surowce i sprzęt, zwiększenie produkcji własnej, higiena i estetyka, walka z alkoholizmem — wszystko to ma wpływ i na wykonanie planu. O wykonanie planu musi walczyć cały zespół gospody, zwłaszcza, że plan na rok 1951 jest planem śmiałych, mobilizujących i realnych zadań. W obrotach wzrost wynosi 138%, w produkcji 228% w stosunku do wykonania planu w roku 1950. Dlatego też obowiązkiem kierownika jest wykorzystać wszystkie elementy, mające wpływ na wykonanie planu, zwłaszcza planu produkcji, który świadczy o właściwym ustawieniu gospody na danym terenie. Ze sprawą wykonania planu wiąże się sprawa walki o obniżkę kosztów własnych, omówiona szczegółowiej w artykule mgr. Tadeusza Ilczuka. W gospodach naszych tkwią jeszcze nieprzebrane rezerwy. Ujawnienie tych rezerw i uruchomienie ich — to obowiązek nie tylko kierownika, ale i każdego pracownika. Każdy oszczędzony grosz, każdy oszczędzony kilogram węgla, walka z marnotrawstwem surowca, racjonalne wykorzystanie odpadków, dyscyplina pracy, lepsza i sprawniejsza organizacja pracy, zwiększona jej wydajność — to obniżenie kosztów własnych, to zwiększenie akumulacji, to gromadzenie środków potrzebnych do realizacji Planu 6-letniego, planu dobrobytu.

Z wykonaniem planu wiąże się nierozerwalnie sprawa współzawodnictwa. Współzawodnictwo to nie tylko przekroczenie normy produk-

cji, ale również racjonalizacja, pomysł nowatorski, oszczędność surowca. Współzawodnictwo w naszych gospodach powinno iść w kierunku: 1) wykonania i przekroczenia planu (ilościowo i wartościowo), 2) zwiększenia produkcji, 3) obniżenia kosztów własnych, 4) usprawnień administracyjnych, szczególnie w zakresie sprawozdawczości i rachunkowości technicznej. Podejmowane zobowiązania muszą być konkretne i wymierne, gdyż wtedy tylko jest możliwa ich ocena.

Wymieniłem tylko najważniejsze zadania i obowiązki kierownika gospody. W pracy codziennej jest ich znacznie więcej. Wykonanie tych zadań będzie zależało od stosunku do pracy, od stopnia uświadomienia społeczno-politycznego całego zespołu, a w pierwszym rzędzie kierownika gospody spółdzielczej.

JADWIGA NIELEPKOWICZ

Mobilizujemy teren do wykonania planu

Wyniki działalności naszych gospód za rok 1950 możemy już dziś dokładnie ocenić. Ramy naszej działalności, nakreślone planem, zostały w znacznym stopniu przekroczone. Plan sieci wykonaliśmy w 176%, plan obrotów — w 150%. To żywiołowe powstawanie nowych gospód, należy tłumaczyć życiową potrzebą zastąpienia likwidujących się prywatnych zakładów gastronomicznych, zakładami uspołecznionymi.

Obecnie wkroczyliśmy w drugi rok Planu 6-letniego. Plan ten nakreślony jest śmiało, a wykonanie jego będzie wymagało stałego zespołowego wysiłku wszystkich pracowników. Nie należy bowiem zapominać, że sytuacja w dziedzinie żywienia zbiorowego na wsi uległa wielkiej zmianie w stosunku do roku ubiegłego. Możliwa jeszcze w roku 1950 działalność bezplanowa, jest już obecnie niedopuszczalna. Sieć zakładów nie może już powstawać samorzutnie. Będziemy uruchamiali nowe zakłady, według zatwierdzonego planu lokalizacji i według zaplanowanego typu. Będziemy rozszerzali i ulepszali zakłady już istniejące, a bufety przestawiali na produkcję posiłków podstawowych. Obroty nie będą już dokonywały się same, lecz będą wypracowywane przez gospody które starać się muszą o ich wzrost i powiększanie wpływów z produkcji własnej.

Aby działalność gospód przebiegała zgodnie z planem, musi być poddana stałej i czujnej kontroli. Nie wystarczy bowiem, jak w roku ubiegłym, mechaniczne podsumowanie w końcu okresu, wyników. Wyniki te muszą być rezultatem naszej ciągłej, pilnej pracy. Wielką w tym pomocą staną się dla nas plany kwartalne, które będą zmuszały kierownika gospody wraz z jego całym zespołem, do przeprowadzania szczegółowej analizy działalności okresu ubiegłego, oraz do rozważania na tej podstawie planów na najbliższe trzy miesiące.

Już w tej chwili wyniki pierwszego kwartału 1951 roku, dostarczyć mogą obfitego materiału do przemyślenia i wyciągnięcia odpowiednich wniosków. Plan sieci został wykonany w 102,4% — a więc nastąpiła w tej dziedzinie duża poprawa. Akcja otwierania gospód przebiega planowo. Natomiast plan obrotów wykonaliśmy tylko w 92%. Jest to pierwszy wypadek niewykonania planu obrotu przez nasz pion żywienia zbiorowego. Poznanie powodów tego jest konieczne dla zastosowania takich środków mobilizujących, aby w kwartale II 1951 r. plan wykonać z nadwyżką, wyrównującą zaległość kwartału I. Badając obroty poszczególnych województw, widzimy tu dużą rozpiętość. Najsłabsze wykonanie planu wykazały woj. białostockie, warszawskie, łódzkie i katowickie — największe zaś olsztyńskie i szczecińskie. Trzeba podkreślić, że w niektórych województwach zarysował się duży spadek przeciętnych obrotów, zaobserwowany na przestrzeni roku bieżącego. Niektóre gospody osiągają w I kwartale zaledwie 85% przeciętnych obrotów IV kwartału 1950 roku. W stosunku do grudnia ub. r.— styczeń kształtuje się na poziomie 89,9%, luty osiąga 79,5%, a marzec 87,7%. Gdyby obroty w I kwartale układały się na poziomie grudnia — plan byłby wykonany w 105,7%.

Na spadek obrotów wpłynęła niewątpliwie wzmożona akcja walki z alkoholizmem, która w niektórych województwach, granicząc z całkowitym zakazem podawania alkoholu, niejednokrotnie zahamowała pracę gospód, tych zwłaszcza, które były nastawione na działalność barową, a zaskoczone zakazami, nie zdążyły przestawić się na działalność produkcyjną. Tej przyczyny należy głównie dopatrywać się w spadku obrotów w woj. białostockim. Nieco mniej ostro, lecz również poważnie, zaznaczyła się ta sprawa w woj. warszawskim, łódzkim i katowickim.

Dalszych przyczyn niewykonania planu szukać należy w niedostatecznym zaopatrzeniu naszych gospód w surowce potrzebne do produkcji. Do sprawy tej za mało energicznie podchodza zarówno kierownicy gospód, jak i gminne spółdzielnie. Wprowadzone jadłospisy tygodniowe mają na celu właśnie zapewnienie surowca. Do tych jadłospisów należy przywiązywać więcej wagi i składać je na czas w gminnych spółdzielniach. Poza tym częste narady produkcyjne, zespołowe omawianie wszelkich niedociągnięć oraz sposobów ich unikania, dadzą niewątpliwie dobre rezultaty. Dla poprawienia ogólnej sytuacji gospód, ważnym będzie częste wspólne przepracowywanie wszystkich bieżących spraw z położeniem głównego nacisku na przebieg wykonania planu. Zaznaczyć należy, że gospody otrzymały plan-nakaz na I

kwartał dopiero w kwietniu br. i że do tego terminu musiały ograniczyć się tylko do rejestrowania wyników, bez możności porównania ich z planem — co osłabiło znacznie czujność kierownictwa.

Bogatsi w doświadczenia, płynące z trzech pierwszych miesięcy, przystąpiliśmy w II kwartale do wykonania i przekroczenia wyznaczonego planu i do nadrobienia zaległości I kwartału. Osiągniemy zamierzony cel, jeżeli uruchomimy zaplanowaną sieć oraz podniesiemy poziom obrotów naszych gospód przez powiększenie produkcji. Otrzymany plan-nakaz na II kwartał stać się musi dla każdej gospody drogowskazem, wokół którego należy skoncentrować wszystkie wysiłki naszej codziennej pracy.

MARIAN TRENDOTA

Oszczędność węgla w gospodach spółdzielczych

Jedną z dróg, wiodących do obniżenia kosztów własnych naszych gospód, jest obniżka kosztów materiałowych, oczywiście bez szkody dla ciągłości i jakości produkcji. Spróbujmy zatem zastanowić się nad sposobami przeprowadzenia tej obniżki, biorąc jako jedną z ważnych spraw metodę zużycia węgla w gospodach spółdzielczych.

Przechodząc przez wieś czy osadę w porze przyrządzania posiłków, widzimy niejednokrotnie, jak z kominów gospód buchają kłęby czarnego dymu. Ta czarna barwa dymu jest oznaką, że „ulatują z dymem" niespalone cząsteczki węgla, które nie oddały ciepła w palenisku płycie kuchennej, garnkom, czy kotłom. Mówiąc innymi słowy — zużyto dla gotowania więcej węgla niż należało, zmarnowano pewną ilość cennego paliwa.

Odpowiednie spalenie węgla, pełne przetworzenie go w ciepło, zależy od obsługującego kuchnię kucharza. Jeśli kucharz zastanawia się nad tym co robi, to napewno zauważy, że węgiel doprowadzony do paleniska, wydziela najpierw części lotne, które potrzebują wiele powietrza. Należy zatem rozpalając piec, otworzyć zasuwę kominową (szyber), przez co powiększy się płomień. Gdy zaś na ruszcie zostanie już węgiel odgazowany, czyli koks, zasuwę należy przymknąć, by dopływ powietrza zmniejszyć do niezbędnych tylko granic. Zaniedbanie tej czynności, powoduje ogrzewanie zbędnego nadmiaru powietrza, czyli stratę ciepła. Dobry kucharz, co najmniej trzykrotnie w czasie gotowania, przesuwa zasuwę. Szyber stale otwarty — to dowód braku umiejętności i staranności.

Drugą ważną sprawą jest równomierne rozsypywanie węgla na ruszcie w palenisku. Ważną rzeczą tutaj jest budowa paleniska. Jeżeli jest ono głębokie, położone nisko od płyty, wtedy podsypując ustawicznie węgiel staramy się zbliżyć płomień i żar do płyty, co powoduje spalanie 2 i 3-krotnie więcej opału. Palenisko winno być płytkie. Przewód ognia winien być stale kontrolowany, dla sprawdzenia, czy nie ma rozluzowanych ścianek przewodowych. Wystarczy zwykle podlepienie gliną szamotową raz w tygodniu, dla utrzymania przewodów ognia w należytym stanie.

Pospolite zwroty — „ogień się dusi", „nie ma cugu", to właśnie określenie złej pracy przewodów ognia, dymu, nieoczyszczonych luftów, źle funkcjonujących szybrów. Palacz myślący, wyprobuje każdy gatunek węgla i stosownie do jego właściwości rozłoży go na ruszcie w odpowiedniej grubości, przegarniając go często pogrzebaczem. Palacz bezmyślny sypie węgiel na stożek, wskutek czego żarzy się on w głębi i dymi, nie dając ciepła.

Utarło się fałszywe mniemanie, że ciepło daje tylko węgiel grubo rąbany, o wysokiej jakości. Pogląd ten został już dawno zwalczony w przemyśle i kolejnictwie, gdzie doświadczenia wykazały, że taką samą wartość kaloryczną posiada miał węglowy i gorsze gatunki węgla, jeśli umiejętnie się nimi posługujemy. W naszych gospodach pokutuje również nieuzasadniona niechęć do miału węglowego. Niektórzy kucharze wybierają do spalania grubsze kawałki węgla, pozostawiając miał na placu. W ten właśnie sposób tworzą się w magazynach gospód sterty miału, będące balastem remanentowym. Zagadnienie to należy poddać gruntownemu przemyśleniu, wziąć pod rozwagę na naradzie wytwórczej. Istnieje kilka metod zużywania miału węglowego w przetwórstwie, a więc może to być brykietowanie, spalanie w mieszance lub spalanie z podmuchem. Na naradzie wytwórczej w Opolu, członkowie zarządów PZGS, omawiając sprawę oszczędności węgla, wskazywali wiele przykładów oszczędnej gospodarki w zakładach, wykorzystujących odpowiednio miał węglowy.

Wobec tego, że miał węglowy trudno utrzymać na ruszcie, palacze polewają go wodą już na placu, przez co miał zlepia się w czasie wysychania i tworzy rodzaj skorupy. Oszczędny kucharz zbiera kawałki tej skorupy i zużywa do palenia, kładąc je na grubsze kawałki węgla. Daje to doskonałe wyniki cieplne. Również probują palacze mieszać miał węglowy z rozprowadzonym w wodzie torfem lub nawet z małymi ilościami gliny. Z masy tej formują następnie brykiety w formie cegiełek, które po przesuszeniu zużywa się do palenia. Ten środek opałowy, nawet po uwzględnieniu dodatkowej roboty przy formowaniu brykietów, wypada znacznie taniej niż węgiel w kostkach, dając tę samą ilość ciepła.

Sprzymierzeńcem kucharza jest kominiarz. Jest to gość często niemile witany w kuchni z obawy przed jej zanieczyszczeniem lub spowodowaniem przerwy w gotowaniu. A jednak

właśnie kominiarz, przeczyszczając lufty, umożliwia oszczędne zużycie węgla, zapewnia dobre funkcjonowanie kuchni.

Działając bezmyślnie, kucharz nie tylko zużywa nadmierną ilość węgla, lecz również niszczy kuchnię, płytę, ruszt, cegłę — jeśli sypie węgiel bez miary, dla podtrzymania ognia, dla utrzymania potraw w stanie gorącym. I tu należy zastosować pracę planową i dobrze zorganizowaną. Na ogniu należy sporządzić potrawy, które wchodzą w jadłospis dzienny. Poza tym trzeba dostawić na kuchnię te potrawy, które przygotowujemy na dania barowe, pamiętając również i o zakąskach, pieczonych w piekarniku. Dogodną rzeczą jest posiadanie oddzielnego piecyka, nagrzewanego ogniem z kuchni. Pozwala to na utrzymanie potraw w odpowiedniej temperaturze.

Elektrownia Szombierki wezwała palaczy do oszczędnej gospodarki węglem. Wezwanie to winno być podjęte przez gospody spółdzielcze. Zastanówmy się na najbliższej naradzie produkcyjnej, ile i w jaki sposób możemy zaoszczędzić węgla. Sprawdzajmy normy zużycia węgla. Śmiało przyjąć można, że w każdym dniu pracy da się oszczędzić przez umiejętne palenie około 3% węgla. Jeżeli oszczędność tę przeliczymy na zużycie roczne, to otrzymamy w każdej gospodzie oszczędności około 20 dni opału w roku. Pomyślmy nad tym, ile da to oszczędności w powiecie, województwie, w całym kraju!

Normy te są rzecz prosta jedynie orientacyjne. Każda załoga kuchni w gospodzie musi sama ustalić normę obniżki zużycia węgla. Każda załoga kuchni musi podjąć zobowiązanie stosowania systematycznie oszczędnych norm węgla i spalania miału węglowego.

Walka o niższe zużycie węgla — to walka o obniżkę kosztów własnych gospody.

Bierzmy przykład z gospody w Chorzelach

Gospoda spółdzielcza w Chorzelach pow. przasnyskiego pracuje jak wiele gospód na tym terenie, a jednak jest inna. Inna — bo panuje w niej inna atmosfera, inny stosunek do pracy. Pracownicy gospody zdają sobie sprawę z tego, że tylko zbiorowym wysiłkiem można łamać przeszkody i pokonywać trudności. Wymowny jest protokół z narady wytwórczej, jaka miała miejsce w dniu 17 kwietnia br. przy udziale tow. tow. Mieczysława Ucińskiego — prezesa Gminnej Spółdzielni, Piotra Wiśniewskiego — sekretarza POP i Czesława Milewskiego, kierownika gospody.

Radzono nad utrzymaniem czystości wewnątrz i nazewnątrz gospody, usprawnieniem obsługi konsumentów, obniżeniem kosztów własnych. Po zapoznaniu się z instrukcją w sprawie higieny i estetyki w gospodach i po dyskusji, w której zabierali głos wszyscy pracownicy gospody — postanowiono zgodnie podnieść higienę i estetykę w gospodzie, usprawnić obsługę, obniżyć koszty o 15% przez zastosowanie szerokiej akcji zbierania odpadków, oszczędności węgla, itp.

Tyle mówi protokół narady wytwórczej. Przebieg narady świadczy, że pracownicy gospody w Chorzelach rozumieją sens dokonywujących się przemian na wsi i rolę gospody na tle tych przemian. Rozumieją, że przez wykonanie planu na małym odcinku swojej codziennej pracy, przyczyniają się do wykonania Planu 6-letniego, przyczyniają się do utrwalenia pokoju. Gdy uczestniczymy w naradzie wytwórczej, to widzimy jasno, że jest to jedna z form szkolenia zawodowego i społeczno-politycznego. Zbliża pracownika do pracy i zadań gospody, wzbudza w nim poczucie odpowiedzialności za jej poziom. Narady wytwórcze mają również duży wpływ na rozwój współzawodnictwa. A wydajność pracy — jak uczy Lenin — „to w ostatecznym rozrachunku rzecz najważniejsza dla zwycięstwa nowego ustroju socjalistycznego".

Więcej takich narad wytwórczych — a stan naszych gospód spółdzielczych ulegnie radykalnej poprawie.

ST. P.

Z DOŚWIADCZEŃ RADZIECKICH

MARIA DUDZIK

Minimum asortymentowe w zakładach żywienia zbiorowego

„Nie można żądać, aby wszyscy ludzie mieli jednakowe potrzeby i upodobania, by wszyscy ludzie w swej indywidualnej egzystencji żyli według jednego szablonu" — powiedział Józef Stalin.

Słuszność tej tezy trzeba uznać i w dziedzinie żywienia zbiorowego. Zakłady uspołecznione żywienia zbiorowego przeżyły już dawno swój okres tymczasowości i rozpoczęły systematyczną służbę światu pracy. Konsumenci tych zakładów rekrutują się z różnych środowisk, z ludzi wykonujących różne prace, o niejednakowych zarobkach, o różnych przyzwyczajeniach i wymaganiach smakowych. Stąd wynikają coraz silniej wysuwane żądania i życzenia konsumentów, by zakłady żywienia zbiorowego podnosiły jakość produkcji i wzbogacały asortyment dań, stwarzając możliwość dużego wyboru. Obserwujemy zresztą w terenie jak dużym powodzeniem cieszą się zakłady, w których klient może sobie dowolnie zestawić obiad, dobierając dania według własnego gustu. Sztywne jadłospisy w obiadach popularnych czy klubowych znikną z czasem, a miejsce ich zastąpi menu, składające się z dań do wyboru, o różnych cenach, od najtańszych począwszy. Sugerowanie konsumentowi poprawnych zestawień obiadowych, może wyrażać się umieszczeniem w karcie proponowanego obiadu, dobranego umiejętnie z punktu widzenia pełnowartościowości odżywczej, względów smakowych i oczywiście kalkulacyjnych.

Rozpatrzymy teraz jak zagadnienie to rozwiązał Związek Radziecki, który ma już za sobą duże doświadczenie w dziedzinie żywienia zbiorowego.

Ministerstwo Handlu ZSRR wydało zarządzenie z mocą od września 1949 r., nakazujące uspołecznionym zakładom żywienia zbiorowego zestawianie co-

dziennego menu, z uwzględnieniem określonego minimum asortymentowego. Odpowiedzialność za to czy ilość dań wymienionych w menu nie spada niżej przewidzianego w rozporządzeniu minimum, obciąża kierownika zakładu. Czynnik kontrolny ma obowiązek sprawdzania czy w ciągu całego dnia roboczego minimum asortymentowe jest zachowane. Omawiane rozporządzenie posiada załączniki, podające szczegółowy spis, ile każdy zakład ma produkować dań, dla otrzymania urozmaiconego, codziennego menu. Dotyczy to zakładów wszystkich typów i stopni. Im wyższa kategoria zakładu tym wybór jest bogatszy. Minimum asortymentowe obejmuje zakąski zimne i gorące, pierwsze i drugie dania, napoje, wyroby piekarskie i cukiernicze, wódki i wina, wyroby tytoniowe.

Poniższa tabela ilustruje nam porównawczo ramy minimum asortymentowego w kilku zakładach żywienia zbiorowego różnych typów.

Asortymentowe minimum	Jadłodajnia		Restauracja		
	II kat.	III kat	Reprezent.	I kat.	II kat
Dania zimne i zakąski	11	10	24	19	16
Pierwsze dania	5	4	7	7	6
Drugie dania (mięsne, rybne, jarzynowe, mączne i z jaj)	14	12	31	24	16
Dania słodkie	3	2	7	5	3
Wyroby cukiernicze i piekarskie	9	8	19	17	13
Napoje gorące	2	2	6	5	4
Napoje bezalkoholowe i piwo	3	1	4	4	3
Wyroby winno-wódczane	8	—	28	21	15
Wyroby tytoniowe	6	5	12	9	8

Przykładowo rozpracujemy sobie szczegółowiej minimum asortymentowe dla jadłodajni II kategorii.

Zakąski i dania zimne. Minimum przewiduje 11 pozycji zakąsek i dań zimnych z kawioru, łososia, sardynek, szprot, śledzia, jesiotra, sandacza, dorsza, leszcza, szczupaka, kiełbasy, szynki, ozora, rostbefu, drobiu, dziczyzny, sałaty rybnej, mięsnej i jarzynowej, serów.

Pierwsze dania. 2 zupy zaprawiane, 1 solanka, 1 zupa czysta z pierożkami, 1 zupa zimna.

Drugie dania rybne. 2 potrawy z ryby gotowanej, smażonej lub zapiekanej.

Drugie dania mięsne. 2 potrawy z wołowiny, 2 z baraniny i wieprzowiny, 1 z drobiu, 1 — wędliny na gorąco (parówki, serdelki).

Drugie dania jarzynowe, mączne, z kasz i jaj. Kotlety ziemniaczane, ziemniaki smażone, zapiekanki z jarzyn, potrawy z kaszy i makaronów, bliny, serniki, pierożki, paszteciki z mięsem, jajecznica naturalna, z szynką, omlety naturalne i nadziewane. Razem 6 pozycji.

Dania słodkie. Lody, kompoty, owoce świeże, 3 pozycje.

Wyroby cukiernicze i piekarskie. Ciastka, herbatniki, cukierki, czekolada w tabliczkach, bułki, pierożki, obwarzanki, chleb żytni, pszenny. Razem 9 pozycji.

Napoje gorące. Herbata z cukrem, cytryną, śmietanką, konfiturami. Czarna kawa z cukrem, cytryną, koniakiem, likierem, śmietanką. Kakao z mlekiem.

Napoje bezalkoholowe i piwo. Wody mineralne, soki owocowe, piwo butelkowe (leningradzkie, moskiewskie).

Wyroby winno-wódczane. Wódka czysta, nalewki, likiery, koniaki, winna gronowe, szampan.

Wyroby tytoniowe. Papierosy wyższego, I, I i III gatunku. Cygara.

W podanych przykładowo zestawieniach asortymentowych uwagę zwraca duże urozmaicenie, nawet w skromnym asortymencie dla restauracji II-rzędnych, czy jadłodajni II i III kategorii. Urozmaicenie to wyraża się i w doborze różnorodnych grup produktów i w technice przyrządzania potraw, a co za tym idzie — rozmaitości smakowej.

Potrawy zimne i zakąski, choć liczne, nie stanowią pozycji pracochłonnej, ze względu na posługiwanie się tutaj dużą ilością konserw i przetworów rybnych i mięsnych, nie obciążających produkcji własnej. Najbardziej pracochłonnymi w tej grupie dań są sałatki, ryby i mięsa w galarecie, majonezie itp.

Pierwsze dania uwzględniają duży wybór zup, począwszy od podprawianych śmietanką lub zasmażką, wprowadzających dość dużą ilość jarzyn. Godne uwagi pozycje — to tzw. „solanki", zupy pełnowartościowe, które nazwać można „zupy-bigosy", mięsne, rybne lub z drobiu, mogące stanowić całkowity posiłek, lub dające się łatwo uzupełnić tanim daniem jarzynowym, mącznym, czy słodkim. Produkowanie tego rodzaju zup z mięsem, tłumaczy zapewne brak dań mięsnych gotowanych, z wyjątkiem ryb.

Kuszącą dla jaroszów pozycją są dania jarzynowe, mączne, z kasz, sera białego. Różne kotlety, zrazy, zapiekanki jarskie, bliny, naleśniki, serniki i pierożki, są w asortymencie dla jadłodajni II i III kat. uwzględnione narówni z daniami z ryb i mięsa.

Dania słodkie — to lody śmietankowe i owocowe, kompoty, kisiele, świeże, sezonowe owoce — wszystko dania łatwe i mało pracochłonne. Wyroby cukiernicze i piekarskie, uwzględniane we wszystkich typach zakładów, mogą stanowić pożądane uzupełnienie posiłków. Produkuje się je w centralnych pracowniach cukierniczych czy piekarnianych.

Wśród napojów zwracają uwagi owocowo-jagodowe, u nas zwane „płynnym owocem", lecz niestety rzadko spotykane.

Bogactwo asortymentowe, stosowane w Związku Radzieckim nawet dla zakładów niższego stopnia organizacyjnego, mówi o wyraźnym nastawieniu tam produkcji i uspołecznionych placówek żywienia zbiorowego na zróżnicowane potrzeby i możliwości świata pracy.

Czytelników, pragnących szczegółowo zaznajomić się z poruszonym zagadnieniem — odsyłamy do oryginalnej lektury radzieckiej. Jest to mianowicie „Prikaz Ministerstwa Torgowli ZSRR" Nr 712 z dnia 17 sierpnia 1949 r. Moskwa 1949. „Assortimentnyj Minimum dla Predpriatyj Obszczestwiennowo Pitania".

Głosy prasy o żywieniu zbiorowym

Prasa stołeczna powitała z uznaniem plebiscyt konsumentów, pod hasłem: „Jak usprawnić działalność restauracji, barów i gospód" urządzony przez WSS i WZG, w myśl uchwały Wydziału Handlu St. Rady Narodowej. Przeprowadzona wśród konsumentów ankieta, dostarczyła sporo materiału na temat usprawnienia żywienia zbiorowego.

„Życie Warszawy" podaje, że wypowiedzi stołowników są różnorodne. Jedni dość krytycznie oceniają pracę zakładów, drudzy podkreślają ich osiągnięcia. Na pytanie: „czy potrawy są jakościowo dobre i w dostatecznej ilości" — trzy czwarte odpowiedzi jest pozytywnych, znaczy to, że w kuchniach jadłodalni nastąpiła zmiana na lepsze. Dziennik zastanawia się, co wpłynęło na tę poprawę i dochodzi do wniosku, że czynnikiem tym było wprowadzenie receptury. Urozmaicenie jadłospisów jest jednak jeszcze wciąż za małe. Szef kuchni „Polonii" oświadczył przedstawicielowi dziennika, że praktyczne stosowanie receptury wykazało pewne braki. Wiele dań przewidzianych na masowe żywienie, nie kalkuluje się w obiadach popularnych i domowych. Drugi problem — to lekceważenie zamówień przez aparat dystrybucyjny.

„Nowiny Rzeszowskie" w korespondencji z Rozwadowa, piętnują fatalne warunki higieniczne w gospodzie Samopomocy Chłopskiej. Podłoga brudna, pod stołami i po kątach butelki i wszelkiego rodzaju śmiecie. Obsługa niedbała, brak kontroli ze strony zarządu gminnej spółdzielni.

„Łódzki Expres Ilustrowany" domaga się, aby skończyć z monotonią rybną w tamtejszych stołówkach. Co tydzień w środę we wszystkich lokalach gastronomicznych figurują w Łodzi dwie potrawy rybne: dorsz smażony i bitki z dorsza. Do tego sos chrzanowy lub pomidorowy. I tak bez przerwy aż do znudzenia. W ubiegłym roku Centrala Rybna zorganizowała w Łodzi pokaz przyrządzania dorsza. Zademonstrowano wówczas ponad 30 smacznych potraw z tej ryby. Niestety — zostało po nich tylko wspomnienie. Dziennik zapytuje, dlaczego potrafiono wprowadzić zmiany na lepsze w daniach mięsnych, a nic nie zrobiono w kierunku urozmaicenia i porawienia jakości dań rybnych.

Poznański **„Głos Wieczorny"** ogłosił ankietę: „gdzie można najlepiej i najsmaczniej zjeść". Dziennik ma nadzieję, że odpowiedzi czytelników dostarczą dużo cennego materiału na temat ulepszenia dań obiadowych w ramach obowiązujących receptur. Na podstawie obserwacji pracy zakładów gastronomicznych w Poznaniu, dziennik stwierdza, że w jednych lokalach posiłki są smaczne i pożywne, a w innych wprost nie do zjedzenia. Wrocławskie **„Słowo Polskie"** pisze, że w restauracji „Grand Hotel" w czasie spożywania obiadów zjawia się na sali sprzątaczka z potężną miotłą i ku ogólnemu przerażeniu zamiata salę, wzbijając tumany kurzu. Gościom trzeszczy w zębach. **„Dziennik Bałtycki"** wyraża się z wielkim uznaniem o świeżo otwartej jadłodalni Gdyńskich Zakładów Gastronomicznych przy ul. 3 maja. Zakład ten jest całkowicie dostosowany do potrzeb zbiorowego żywienia. Personel wyszkolony i uprzejmy, posiłki smaczne i obfite. Takich zakładów jest coraz więcej i tak być musi wszędzie.

Odpowiedzi Redakcji

Państwowe Liceum Gospodarcze, Poznań, ul. Jarochowskiego.

Wasze zawiadomienie o wpłacaniu prenumeraty przekazaliśmy „Ruchowi". Na przyszłość prosimy wszelką korespondencję w sprawie opłat i kolportażu „Żywienia Zbiorowego" kierować pod adresem: PPK „Ruch", Warszawa, Srebrna 12.

Ob. Konstanty Pawłowicz — Warszawa

Poruszacie Obywatelu sprawę odpowiedzialności za nadsyłane materiały. Otóż, zgodnie z zarządzeniami najwyższych władz państwowych, korespondenci mogą, a nawet powinni, stosować śmiałą, twórczą i zdrową krytykę, za którą w żadnym wypadku nie mogą być szykanowani przez krytykowanych. Oczywiście, korespondenci winni doceniać zaufanie redakcji i rozumieć swoją rolę społeczną, a więc nie stosować krytyki dla samej przyjemności krytyki, a tym mniej nie stosować napaści, płynących z pobudek osobistych. Poza tym korespondent, jako autor materiałów, zamieszczanych w piśmie, ponosi moralną odpowiedzialność za prawdziwość podawanych przez siebie faktów.

Przypominamy naszym abonentom o odnowieniu prenumeraty na drugie półrocze rb.
Prenumerata w tym półroczu wynosić będzie:
półrocznie zł. 24
kwartalnie zł. 12
Cena pojedynczego numeru zł 4.

TREŚĆ NUMERU:

REDAGUJE KOLEGIUM, Adres redakcji: Ministerstwo Handlu Wewnętrznego, Warszawa, ul. Lwowska 17 (V piętro), tel. 818-41. Godziny przyjęć interesantów od 10 — 14.

WYDAWCA: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE. Przedsiębiorstwo Państwowe Wyodrębnione. Warszawa, ul. Poznańska 15.

Prenumerata roczna wynosi 36 zł. — półroczna 18 zł. — kwartalna 9 zł.

CENA NUMERU POJEDYNCZEGO 3 ZŁ.

Prenumerata i kolportaż: PPK „Ruch", Warszawa, ul. Srebrna Nr 12, tel. 80420. Konto PKO I-14.667.

Oddano do składu 15. V. 51 r. Druk ukończono 12. VI. 51. Nakład 8.100. egz. Pap. druk. sat. VII kl. 60 gr.

Drukarnia Akcydensowa, Warszawa Tamka 3 Zam. 1398. 2-B-32452.